

---

# Encana Corporation

AVIS DE CONVOCATION  
À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES  
ET CIRCULAIRE D'INFORMATION

---

# ENCANA CORPORATION

## AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES

LES PORTEURS D' ACTIONS ORDINAIRES D'ENCANA CORPORATION SONT INVITÉS À NOTRE ASSEMBLÉE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES (L'« ASSEMBLÉE »)

### DATE

Le 13 mai 2014  
10 h (heure de Calgary)

### LIEU

Salle Palomino du BMO Centre  
20 Roundup Way S.E.  
Calgary (Alberta) Canada T2G 2W1

### BUTS DE L'ASSEMBLÉE

L'assemblée est tenue aux fins suivantes :

1. la présentation des états financiers consolidés et du rapport de l'auditeur pour l'exercice clos le 31 décembre 2013;
2. l'élection des administrateurs;
3. la nomination des auditeurs pour l'exercice suivant et l'autorisation donnée aux administrateurs de fixer la rémunération des auditeurs;
4. la tenue d'un vote consultatif à caractère non obligatoire approuvant la politique de la société sur la rémunération de la haute direction, ainsi qu'il est indiqué dans la circulaire d'information ci-jointe;
5. l'examen et, si elle est jugée souhaitable, l'adoption, avec ou sans modification, d'une résolution ordinaire confirmant une modification du règlement n° 1 de la société en vue d'y ajouter une exigence de préavis pour les candidatures au conseil d'administration qui sont proposées par les actionnaires dans certaines circonstances, tel qu'il est décrit plus précisément dans la circulaire d'information ci-jointe;
6. l'examen de toute autre question qui pourrait être dûment soumise à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci.

### QUI A LE DROIT DE VOTER

Vous avez le droit de recevoir un avis de convocation à l'assemblée et de voter à l'assemblée, ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement, si vous étiez un porteur d'actions ordinaires d'Encana Corporation (les « actions ordinaires ») à la fermeture des bureaux le 14 mars 2014.

### VOTRE VOTE EST IMPORTANT

À titre d'actionnaire, il est très important que vous lisiez le présent jeu de documents et que vous exerciez ensuite les droits de vote afférents à vos actions, soit en personne soit par fondé de pouvoir, à l'assemblée. Pour que les procurations puissent être utilisées à l'assemblée, notre agent chargé de la tenue des registres et agent des transferts, Société de fiducie CST, doit recevoir les procurations au 600 The Dome Tower, 333 – 7 Avenue S.W., Calgary (Alberta) Canada T2P 2Z1 d'ici 10 h (heure de Calgary) le 9 mai 2014 ou, si l'assemblée a été ajournée, au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant l'heure de la reprise de l'assemblée.

La circulaire d'information ci-jointe vous renseigne davantage sur la façon d'exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires. Si vous avez des questions, veuillez communiquer avec notre agent de sollicitation de procurations, **CST Phoenix Advisors, au numéro sans frais en Amérique du Nord, 1-800-926-4985, ou par courriel à [inquiries@phoenixadvisorscst.com](mailto:inquiries@phoenixadvisorscst.com)**.

### IDENTIFICATION, PARTICIPATION À L'ASSEMBLÉE ET WEBDIFFUSION

Les actionnaires, les fondés de pouvoir nommés en bonne et due forme et les invités inscrits peuvent être priés de présenter une pièce d'identité gouvernementale ou autre pièce d'identité adéquate avant d'être autorisés à participer à l'assemblée. Les représentants autorisés de la société peuvent également inspecter les sacs et ont le droit d'exiger qu'aucun sac ne soit amené à l'assemblée.

Les personnes qui ne sont pas des actionnaires ou des fondés de pouvoir dûment nommés et qui souhaitent assister à l'assemblée à titre d'invitées devraient, avant l'assemblée, demander la permission d'y assister. Ils peuvent le faire par courriel adressé à [investor.relations@encana.com](mailto:investor.relations@encana.com) ou par lettre envoyée par la poste à Investor Relations, Suite 4400, 500 Centre Street S.E., P.O. Box 2850, Calgary (Alberta) T2P 2S5.

Seuls les actionnaires et les fondés de pouvoir nommés en bonne et due forme ont le droit de voter et de s'impliquer dans le déroulement de l'assemblée.

Une webdiffusion audio en direct de l'assemblée sera disponible sur notre site Web à l'adresse [www.encana.com](http://www.encana.com).

Par ordre du conseil d'administration d'Encana Corporation,



Jeffrey G. Paulson  
Vice-président, service du contentieux  
et secrétaire général  
Calgary (Alberta)  
Le 14 mars 2014

# ENCANA CORPORATION

## CIRCULAIRE D'INFORMATION

Renseignements généraux	2	Plan d'unités d'actions différées destiné aux employés	57
Renseignements concernant l'exercice du droit de vote	3	Pratiques de gouvernance en matière de rémunération	57
Questions soumises à un vote	4	Gestion des risques liés à la rémunération	57
Comment voter – Actionnaires inscrits	4	Lignes directrices relatives à la propriété d'actions par les membres de la haute direction	58
Remplir le formulaire de procuration – Actionnaires inscrits	5	Politique de récupération pour la rémunération incitative	59
Comment voter – Actionnaires non inscrits (ou véritables)	6	Politique d'interdiction de couverture	59
Comment les votes sont comptés	7	Graphique de rendement	60
Survol de la gouvernance – 2013	8	Changements apportés à notre programme pour 2014 : attentes	62
Buts de l'assemblée	9	La feuille de pointage de la société de 2014	62
États financiers	9	Décisions relatives à la rémunération en 2014	63
Élection des administrateurs	9	Tableau sommaire de la rémunération	64
Rémunération des administrateurs	15	Attributions fondées sur des options en cours	66
Nomination des auditeurs	18	Attributions fondées sur des actions en cours	67
Honoraires des auditeurs	18	Attributions en vertu d'un plan incitatif – Valeur à l'acquisition des droits ou valeur gagnée au cours de l'exercice	68
Vote consultatif à caractère non obligatoire concernant la politique sur la rémunération de la haute direction (« droit de regard sur la rémunération »)	19	Prestations de retraite	69
Modification du règlement n° 1 – Préavis pour les mises en candidature d'administrateurs	19	Tableau du régime de retraite à cotisations définies	69
Déclaration de la rémunération de la haute direction	21	Tableau du régime de retraite à prestations définies	71
Lettre aux actionnaires	21	Cessation d'emploi et ententes en cas de changement de contrôle	72
Analyse de la rémunération	26	Tableau des versements en cas de changement de contrôle	74
Aperçu	26	Conclusion	75
Comité des ressources humaines et de la rémunération	29	Information sur les plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres	76
Rôle et responsabilités	29	Plan d'options sur actions destiné aux employés (« plan OAE »)	76
Conseiller en rémunération indépendant du comité RHR	30	Plan d'unités d'actions attribuées en fonction de la performance (« plan UAP »)	78
Direction des ressources humaines	31	Plan d'unités d'actions inaccessibles (plan « UAI »)	79
Autres services-conseils en matière de rémunération	31	Titres susceptibles d'émission aux termes des plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres	80
Notre politique de rémunération	32	Énoncé relatif aux pratiques de gouvernance	81
Notre conception de la rémunération	32	Objectifs d'Encana	81
Éléments de la rémunération	32	Conseil d'administration	83
Rémunération directe totale	34	Mandat du conseil d'administration	84
Groupe de comparaison aux fins de la rémunération	34	Description des postes	85
Processus de prise de décision en matière de rémunération	36	Orientation et formation continue des administrateurs	86
Nouveau chef de la direction : entente en matière de rémunération	38	Éthique commerciale	88
Décisions sur la rémunération en 2013	39	Mise en candidature des administrateurs	89
Ancien chef de la direction	40	Gouvernance	89
Chef de la direction intérimaire	40	Comité de rémunération	89
Salaire annuel de base	40	Comité d'audit	90
Plan incitatif annuel (ou « plan prime »)	41	Autres comités du conseil	91
Pointage de la société	41	Évaluations du conseil	91
Détermination de l'admissibilité à la prime annuelle	41	Documents essentiels en matière de gouvernance	92
Modifications apportées à la feuille de pointage de la société en 2013	42	Autres questions	92
Feuille de pointage de la société pour 2013	43	Propositions des actionnaires	92
Pointage de la société approuvé pour 2013	46	Renseignements supplémentaires	93
Primes annuelles de 2013	46	Questions et autres demandes d'aide	93
Attributions ILT aux membres de la haute direction de 2013	50	Approbation des administrateurs	93
Établissement de la valeur des attributions ILT	51	Annexe A	A-1
Divers mécanismes ILT	51	Modifications du règlement n° 1 – Préavis pour les mises en candidature d'administrateurs	A-1
Unités d'actions attribuées en fonction de la performance (« UAP »)	52	Annexe B	B-1
Option sur actions	54	Avis relatif aux données sur les réserves et autres informations concernant le pétrole et le gaz	B-1
Unités d'actions inaccessibles (« UAI »)	55	Mesures non conformes aux PCGR	B-1
Départs de membres de la haute direction visés en 2013	55	Annexe C	C-1
Autres éléments de la rémunération	56	Mandat du Conseil d'Administration	C-1
Avantages et avantages indirects des membres de la haute direction	56		
Ententes en matière de retraite	57		

## RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

La présente circulaire d'information est datée du 17 mars 2014 et vous est remise relativement à la sollicitation de procurations, par la direction d'Encana Corporation et en son nom, qui serviront à l'assemblée annuelle des actionnaires (l'« assemblée ») et à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. Dans le présent document, les mots « nous », « notre », « nos », « société » et « Encana » renvoient à Encana Corporation. La sollicitation sera effectuée principalement par la poste, mais des procurations peuvent également être sollicitées en personne par des employés et des mandataires d'Encana.

Nous avons retenu les services de CST Phoenix Advisors (« Phoenix ») pour solliciter des procurations pour notre compte au Canada et aux États-Unis en contrepartie d'une rémunération d'environ 35 000 \$ CA, majorée de menues dépenses. Encana prendra en charge tous les frais liés à la sollicitation de procurations.

Si vous avez des questions concernant l'information figurant dans la présente circulaire d'information ou avez besoin d'aide pour remplir le formulaire de procuration ou le formulaire de directives de vote, veuillez appeler **Phoenix au numéro 1-800-926-4985 (numéro sans frais en Amérique du Nord) ou adresser un courriel à [inquiries@phoenixadvisorscst.com](mailto:inquiries@phoenixadvisorscst.com)**.

***À moins d'indication contraire, les renseignements figurant dans la présente circulaire d'information sont donnés en date du 17 mars 2014 et tous les montants en dollars sont exprimés en dollars canadiens (\$ CA), sauf pour ce qui est des montants en dollars figurant aux rubriques « Rémunération des administrateurs » et « Déclaration de la rémunération de la haute direction », qui sont exprimés en dollars américains (« \$ US »), sauf indication à l'effet contraire.***

## RENSEIGNEMENTS CONCERNANT L'EXERCICE DU DROIT DE VOTE

**VOTRE VOTE EST IMPORTANT : À TITRE D'ACTIONNAIRE, IL EST TRÈS IMPORTANT QUE VOUS LISIEZ LA PRÉSENTE CIRCULAIRE D'INFORMATION ATTENTIVEMENT ET EXERCIEZ ENSUITE LES DROITS DE VOTE AFFÉRENTS À VOS ACTIONS ORDINAIRES, SOIT PAR FONDÉ DE POUVOIR SOIT EN PERSONNE À L'ASSEMBLÉE.**

### EXERCICE DU DROIT DE VOTE

Vous pouvez acheminer vos directives de vote de la façon suivante :

1. par la poste;
2. par télécopieur;
3. par téléphone;
4. par Internet;
5. en nommant une autre personne qui assistera à l'assemblée et exercera les droits de vote afférents à vos actions ordinaires en votre nom (« votre fondé de pouvoir »).

Vous pouvez autoriser les administrateurs d'Encana qui sont désignés sur le formulaire de procuration ci-joint à exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires à l'assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement. **Vous avez le droit de nommer une autre personne comme fondée de pouvoir. Si vous nommez une autre personne, elle doit assister à l'assemblée pour exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires.**

Si vous exercez les droits de vote afférents à vos actions ordinaires par procuration, notre agent des transferts et agent chargé de la tenue des registres, Société de fiducie CST (« CST »), ou les autres agents que nous nommons, **doivent recevoir votre formulaire de procuration rempli d'ici 10 h (heure de Calgary) le 9 mai 2014** ou, si l'assemblée a été ajournée, au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant l'heure de la reprise de l'assemblée.

#### Actionnaires inscrits

Vous êtes un actionnaire inscrit si les actions ordinaires sont immatriculées à votre nom et si vous possédez un certificat d'actions matériel (sous format papier).

#### Actionnaires non inscrits (ou véritables)

Vous êtes un actionnaire non inscrit si une maison de courtage de valeurs ou un courtier en placement, une banque, une société de fiducie, un fiduciaire, un prête-nom ou un autre intermédiaire détient des actions ordinaires pour vous (votre « intermédiaire »). Les actionnaires non inscrits n'ont habituellement pas de certificats d'actions matériels (sous format papier). La plupart des actionnaires sont des actionnaires non inscrits.

**Pour toute question, les actionnaires peuvent communiquer avec CST :**

#### SOCIÉTÉ DE FIDUCIE CST

600 The Dome Tower  
333 - 7 Avenue S.W.  
Calgary (Alberta)  
Canada T2P 2Z1

#### TÉLÉPHONE

1-866-580-7145 (numéro sans frais en Amérique du Nord)  
1-416-682-3863 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord)

#### TÉLÉCOPIEUR

1-514-985-8843

#### INTERNET

[www.canstockta.com](http://www.canstockta.com)

## QUESTIONS SOUMISES À UN VOTE

À l'assemblée, les actionnaires voteront à l'égard :

- de l'élection des administrateurs;
- de la nomination des auditeurs et de l'autorisation donnée aux administrateurs de fixer la rémunération des auditeurs;
- d'un vote consultatif à caractère non obligatoire approuvant la politique de la société sur la rémunération des membres de la haute direction, tel qu'il est décrit dans la présente circulaire d'information;
- de la confirmation d'une modification du règlement n° 1 de la société, tel qu'il est décrit dans la présente circulaire d'information.

Pour que chacune des questions soumises à l'assemblée mentionnées précédemment soit approuvée, elle doit recueillir la majorité simple des voix exprimées (50 pour cent plus une) en personne ou par procuration.

## COMMENT VOTER – ACTIONNAIRES INSCRITS

Le texte qui suit présente les différentes façons, pour un actionnaire inscrit, d'exercer ses droits de vote à l'assemblée. Pour de plus amples renseignements, consulter la rubrique « Remplir le formulaire de procuration – Actionnaires inscrits ».

### 1. EN PERSONNE

Vous devez vous inscrire auprès de CST à l'un des postes d'inscription et assister à l'assemblée. Vous n'avez pas besoin de remplir ni de retourner le formulaire de procuration avant l'assemblée.

### 2. PAR PROCURATION

Il y a plusieurs façons d'exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires par procuration :

**Par la poste** • Remplissez, signez et datez votre formulaire de procuration et retournez-le dans l'enveloppe-réponse fournie avec votre jeu de documents.

**Par télécopieur** • Remplissez, signez et datez votre formulaire de procuration et transmettez-le par télécopieur (recto et verso) au numéro 1-866-781-3111 (numéro sans frais en Amérique du Nord) ou au 1-416-368-2502 (à l'extérieur de l'Amérique du Nord).

**Par téléphone** • Appelez au 1-888-489-7352 à partir d'un téléphone à clavier et suivez les instructions vocales.  
• Vous aurez besoin de votre numéro de contrôle à 13 chiffres qui figure au verso de votre formulaire de procuration.  
• Vous ne pouvez pas nommer un fondé de pouvoir au moyen du système de vote par téléphone.

**Par Internet** • Allez à l'adresse [www.cstvotemyproxy.com](http://www.cstvotemyproxy.com) et suivez les instructions à l'écran.  
• Vous aurez besoin de votre numéro de contrôle à 13 chiffres qui figure au verso de votre formulaire de procuration.

### 3. PAR L'ENTREMISE D'UN FONDÉ DE POUVOIR

Vous pouvez nommer une autre personne pour assister à l'assemblée et y exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires (votre « fondé de pouvoir »).

Le fondé de pouvoir n'a pas besoin d'être un actionnaire d'Encana. Pour dûment nommer un fondé de pouvoir par la poste ou par télécopieur, écrivez son nom dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire de procuration. Veillez ensuite à signer et à dater le formulaire de procuration avant de le retourner. Si vous nommez un fondé de pouvoir par Internet, rendez-vous sur le site Web et suivez les instructions fournies en ligne.

Votre fondé de pouvoir devrait arriver sur les lieux de l'assemblée avant son ouverture et s'inscrire auprès de CST à l'un des postes d'inscription.

Votre fondé de pouvoir exercera les droits de vote afférents à vos actions ordinaires comme il le juge approprié quant à chaque question à l'ordre du jour de l'assemblée et à toute autre question qui pourrait y être soumise et à l'égard desquelles vous êtes habile à voter, sauf indication contraire de votre part.

#### **REEMPLIR LE FORMULAIRE DE PROCURATION – ACTIONNAIRES INSCRITS**

##### **Votre choix peut être de « voter pour » ou de « s'abstenir de voter » quant aux questions suivantes :**

- l'élection des personnes candidates à titre d'administrateurs;
- la nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l., comptables agréés, à titre d'auditeurs et l'autorisation donnée aux administrateurs de fixer la rémunération des auditeurs.

##### **Vous pouvez choisir de « voter pour » ou de « voter contre » quant aux questions suivantes :**

- un vote consultatif à caractère non obligatoire approuvant la politique de la société sur la rémunération de la haute direction, tel qu'il est décrit dans la présente circulaire d'information;
- la confirmation d'une modification du règlement n° 1 de la société, tel qu'il est décrit dans la présente circulaire d'information.

Indiquez vos directives de vote, signez et datez votre formulaire de procuration et retournez-le dans l'enveloppe prévue à cette fin afin qu'il soit reçu d'ici 10 h (heure de Calgary) le 9 mai 2014 ou, si l'assemblée a été ajournée, au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant l'heure de la reprise de l'assemblée.

Lorsque vous signez le formulaire de procuration sans nommer un fondé de pouvoir, vous autorisez les personnes désignées Clayton Woitas et Doug Suttles, qui sont des administrateurs d'Encana, à agir en tant que fondés de pouvoir et à exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires pour ou contre ou à s'abstenir de les exercer, conformément à vos directives, à l'occasion de tout vote ou scrutin qui peut être demandé à l'assemblée. Si vous précisez un choix en ce qui concerne une question à l'ordre du jour à l'assemblée, les droits de vote afférents à vos actions ordinaires seront exercés en conséquence.

##### **Si vous retournez votre formulaire de procuration et n'indiquez pas comment vous souhaitez faire exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires, votre vote sera exprimé comme suit :**

- **POUR** l'élection des candidats à l'élection aux postes d'administrateurs;
- **POUR** la nomination de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l., comptables agréés, à titre d'auditeurs et l'autorisation donnée aux administrateurs de fixer la rémunération des auditeurs;
- **POUR** l'approbation, par voie d'un vote consultatif non obligatoire, de la politique de la société sur la rémunération de la haute direction, tel qu'il est décrit dans la présente circulaire d'information;
- **POUR** la confirmation d'une modification du règlement n° 1 de la société, tel qu'il est décrit dans la présente circulaire d'information.

**Les personnes désignées exerceront les droits de vote afférents à vos actions ordinaires comme elles le jugent approprié quant à toutes les autres questions, y compris les modifications apportées aux questions qui peuvent être dûment soumises à l'assemblée et à l'égard desquelles vous êtes habile à voter.**

Si vous souhaitez nommer un fondé de pouvoir pour exercer les droits de vote afférents à vos actions ordinaires à l'assemblée, écrivez le nom de la personne qui votera pour vous dans l'espace prévu à cette fin. Si vous remplissez votre procuration sur Internet, veuillez suivre les instructions sur le site Web sur la façon de nommer un fondé de pouvoir.

**Si vous ne précisez pas comment vous souhaitez que les droits de vote afférents à vos actions ordinaires soient exercés, votre fondé de pouvoir les exercera comme il le juge approprié quant à chaque point et à toute autre question qui peut être dûment soumise à l'assemblée et pour lesquels vous êtes habile à voter.**

Si vous êtes une personne physique et un actionnaire, vous (ou votre mandataire autorisé) devez signer le formulaire de procuration. Si l'actionnaire est une société ou une autre personne morale, un dirigeant ou un mandataire autorisé doit le signer.

Si vous avez besoin d'aide pour remplir votre formulaire de procuration, veuillez communiquer avec **Phoenix au numéro 1-800-926-4985 (sans frais en Amérique du Nord) ou en adressant un courriel à [inquiries@phoenixadvisorscst.com](mailto:inquiries@phoenixadvisorscst.com).**

### **Modification de votre vote – actionnaires inscrits**

Vous pouvez modifier votre vote par procuration, à condition que votre changement soit reçu avant 10 h (heure de Calgary) le 9 mai 2014 ou, si l'assemblée a été ajournée, au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant l'heure de la reprise de l'assemblée :

- en remplissant un formulaire de procuration portant une date ultérieure à celui que vous avez déjà soumis et en le transmettant par la poste ou par télécopieur à CST; ou
- en votant encore une fois par téléphone ou par Internet.

Vous pouvez révoquer votre vote fait par procuration en votant en personne à l'assemblée, à condition d'avoir déjà envoyé ou donné un avis de révocation par écrit comme il est indiqué ci-après :

- en transmettant un avis de révocation rédigé par vous ou votre mandataire autorisé à CST pour qu'elle le reçoive avant la fermeture des bureaux (heure de Calgary) le 9 mai 2014 ou, si l'assemblée a été ajournée, le jour ouvrable précédant immédiatement le jour de la reprise de l'assemblée;
- en donnant un avis de révocation rédigé par vous ou votre mandataire autorisé au président de l'assemblée avant le début de l'assemblée ou de toute reprise de celle-ci après un ajournement.

### **COMMENT VOTER – ACTIONNAIRES NON INSCRITS (OU VÉRITABLES)**

#### **1. EN PERSONNE**

- Nous n'avons pas accès aux renseignements sur les noms et les avoirs en actions de nos actionnaires non inscrits. **À titre d'actionnaire non inscrit, si vous souhaitez que les droits de vote afférents à vos actions ordinaires soient exercés en personne à l'assemblée, vous devez nommer un fondé de pouvoir qui assistera à l'assemblée.** Vous pouvez vous nommer, ou nommer quelqu'un d'autre, comme fondé de pouvoir en écrivant votre nom, ou le nom d'une autre personne, en lettres moulées dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire de directives de vote reçu de votre intermédiaire et en le présentant en suivant les directives. Vos directives de vote, y compris la nomination de votre fondé de pouvoir, doivent être reçues au moins un jour ouvrable avant le 9 mai 2014 pour que CST les reçoive d'ici 10 h (heure de Calgary) le 9 mai 2014 ou, si l'assemblée a été ajournée, au moins 48 heures (à l'exclusion des samedis, des dimanches et des jours fériés) avant l'heure de la reprise de l'assemblée.
- Le jour de l'assemblée, les fondés de pouvoir doivent s'inscrire auprès de CST à l'un des postes d'inscription.

#### **2. PAR PROCURATION**

- Votre intermédiaire est tenu de demander vos directives de vote avant l'assemblée. Veuillez communiquer avec lui si vous n'avez pas reçu un formulaire de directives de vote ou un formulaire de procuration avec le présent jeu de documents.
- Dans la plupart des cas, vous recevrez de votre intermédiaire un formulaire de directives de vote vous permettant de donner vos directives de vote par téléphone, par Internet ou par la poste. Si vous souhaitez donner vos directives de vote par Internet, allez sur le site [www.proxyvote.com](http://www.proxyvote.com) et suivez les instructions en utilisant votre numéro de contrôle à 13 chiffres, qui figure sur votre formulaire de directives de vote.



- Dans certains cas, vous pouvez recevoir de votre intermédiaire un formulaire de directives de vote :
  - que vous devez remplir et retourner de la façon indiquée dans les directives fournies;
  - qui a été autorisé au préalable par votre intermédiaire et que vous devez remplir, dater, signer et retourner à CST par la poste ou par télécopieur.

### **Modification de votre vote – actionnaires non inscrits**

Vous pouvez modifier vos directives de vote en communiquant avec votre intermédiaire conformément à ses directives.

### **COMMENT LES VOTES SONT COMPTÉS**

Chaque actionnaire a droit à une voix pour chaque action ordinaire qu'il détenait au 14 mars 2014 quant à toutes les questions dont l'assemblée devrait être saisie. Au 17 mars 2014, environ **740 946 505** actions ordinaires étaient émises et en circulation.

CST fait le décompte des voix et les totalise et elle le fait en toute indépendance d'Encana pour s'assurer que le vote de chacun des actionnaires demeure confidentiel. CST n'adresse les formulaires de procuration à Encana que dans les cas suivants :

- il est clair que l'actionnaire souhaite communiquer avec la direction;
- la validité de la procuration est remise en question;
- la loi l'exige.

Au 17 mars 2014, à la connaissance des administrateurs et des dirigeants d'Encana, aucune personne physique ou morale n'était propriétaire véritable, directement ou indirectement, d'actions ordinaires comportant plus de dix (10) pour cent des droits de vote afférents aux actions ordinaires ni n'exerçait, directement ou indirectement, une emprise sur de telles actions ordinaires.

## SURVOL DE LA GOUVERNANCE – 2013

La présente circulaire d'information renferme un exposé complet du cadre et des pratiques de gouvernance d'Encana. Pour aider nos parties prenantes à comprendre notre cadre et nos pratiques de gouvernance, nous faisons ci-après un survol de la gouvernance pour l'exercice clos le 31 décembre 2013. Veuillez vous reporter à la rubrique « Énoncés relatifs aux pratiques de gouvernance » aux pages 81 à 92 pour obtenir de plus amples renseignements sur les pratiques de gouvernance d'Encana.

<b>Structure du conseil</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aucun administrateur n'a assisté à moins de 75 pour cent des réunions du conseil</li> <li>✓ Les administrateurs sont élus individuellement</li> <li>✓ Le président du conseil d'administration est considéré comme un administrateur indépendant</li> <li>✓ 90 pour cent des membres du conseil d'administration sont considérés comme indépendants</li> <li>✓ Le conseil d'administration et chaque administrateur individuel font l'objet d'une évaluation de rendement annuelle</li> <li>✓ 100 pour cent des membres du comité de candidatures et de gouvernance sont considérés comme indépendants</li> <li>✓ 100 pour cent des membres du comité des ressources humaines et de la rémunération sont considérés comme indépendants</li> <li>✓ 100 pour cent des membres du comité d'audit sont considérés comme indépendants</li> <li>✓ 100 pour cent des membres du comité des réserves sont considérés comme indépendants</li> </ul>
<b>Rémunération</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La société a émis des attributions incitatives fondées sur des capitaux propres, mais toute modification du prix des options sur actions / droits à la plus-value d'actions (« DPVA ») nécessite l'approbation à la fois du conseil d'administration et de ses actionnaires</li> <li>✓ La société n'a pas modifié le prix d'options sur nouveaux titres ni ne les a échangées contre des actions, des options ou des espèces sans l'approbation des actionnaires au cours des trois dernières années</li> <li>✓ Les administrateurs qui ne sont pas des employés ne participent pas à nos plans incitatifs à long terme destinés aux employés</li> <li>✓ La société communique toute l'information sur la mesure du rendement pour ce qui est de la rémunération variable à court terme qu'elle verse à ses membres de la haute direction</li> <li>✓ Le multiple du salaire et de la prime prévu dans l'entente en cas de changement de contrôle conclue à l'égard du chef de la direction représente deux années</li> <li>✓ Les unités d'actions attribuées en fonction de la performance des membres de la haute direction se fondent sur les cibles de rendement approuvées par le conseil et intégralement communiquées</li> <li>✓ La société a émis à ses membres de la haute direction des options sur actions ou des DPVA ayant un délai d'acquisition de 36 mois</li> <li>✓ La société a émis à ses membres de la haute direction des unités d'actions inaccessibles ayant un délai d'acquisition de 36 mois</li> </ul>
<b>Droits des actionnaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tous les administrateurs sont élus annuellement</li> <li>✓ La proportion des actions sans droit de vote par rapport au capital-actions est de 0 pour cent</li> <li>✓ La société a une norme d'élection à la pluralité des votes assortie d'une politique de démission des administrateurs</li> <li>✓ Le quorum à l'assemblée des actionnaires est d'au moins deux personnes représentant au moins 25 pour cent des actions</li> <li>✓ La société a une structure du capital-actions d'une seule catégorie</li> <li>✓ Tous les porteurs d'actions ordinaires ont le droit de voter à l'égard de tous les administrateurs candidats à l'élection</li> <li>✓ Le conseil d'administration n'a ignoré aucune proposition d'actionnaires soutenue par la majorité des actionnaires</li> </ul>
<b>Audit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Les honoraires non liés à l'audit représentent 12,78 pour cent du total des honoraires versés aux auditeurs indépendants</li> <li>✓ Les auditeurs indépendants ont rendu une opinion sans réserve au cours du dernier exercice</li> <li>✓ La société n'a pas retraité ses états financiers au cours des deux derniers exercices</li> <li>✓ La société n'a pas déposé d'information financière en retard au cours des deux derniers exercices</li> <li>✓ Les organismes de réglementation des valeurs mobilières n'ont pris aucune mesure d'application de la loi contre la société au cours des deux derniers exercices</li> <li>✓ La société n'a pas communiqué de faiblesse importante de ses contrôles internes au cours des deux derniers exercices</li> </ul>

## BUTS DE L'ASSEMBLÉE

### ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés d'Encana pour l'exercice clos le 31 décembre 2013 et le rapport de l'auditeur connexe seront présentés à l'assemblée. Les états financiers consolidés, le rapport de l'auditeur connexe et le rapport de gestion se trouvent dans le rapport annuel de 2013 qu'il est possible de consulter sur notre site Web à l'adresse [www.encana.com](http://www.encana.com) et qui est transmis par la poste aux actionnaires inscrits et aux actionnaires non inscrits qui ont demandé à le recevoir.

### ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Selon les statuts d'Encana, le conseil est formé d'un minimum de huit administrateurs et d'un maximum de 17 administrateurs. Il y a actuellement 10 administrateurs. Le conseil d'administration d'Encana (le « conseil » ou le « conseil d'administration ») a fixé à 9 le nombre d'administrateurs devant être élus à l'assemblée. À l'assemblée, les actionnaires seront priés d'élire à titre d'administrateurs les 9 candidats énumérés dans le tableau suivant, pour un mandat qui prendra fin à la levée de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou lorsque leur remplaçant respectif aura été dûment élu ou nommé. À l'exception de Doug Suttles, tous les candidats proposés ont été dûment élus aux postes d'administrateurs à l'assemblée annuelle des actionnaires qui s'est tenue le 23 avril 2013 pour un mandat prenant fin à la levée de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires.

#### Vote majoritaire

Le conseil a une politique qui exige qu'un administrateur remette sa démission s'il reçoit plus de voix d'abstention que de voix en sa faveur à toute assemblée où les actionnaires votent sur l'élection incontestée des administrateurs. Le comité de candidatures et de gouvernance de la société (le « comité CG ») étudiera une telle démission et fera une recommandation au conseil. En l'absence de circonstances particulières, il est prévu que le conseil acceptera la démission tout en s'assurant d'une transition ordonnée. L'administrateur ne participera à aucune délibération de comité ou du conseil portant sur son offre de démission. Il est prévu que le conseil d'administration prendra sa décision d'accepter ou de rejeter la démission dans les quatre-vingt-dix (90) jours. Le conseil peut combler la vacance en conformité avec les règlements d'Encana et les lois sur les sociétés par actions applicables.

#### Candidats à l'élection

Le tableau suivant donne le nom, l'âge et la ville de résidence de chaque candidat proposé à l'élection au poste d'administrateur d'Encana, les comités dont il est membre, son taux d'assiduité aux réunions du conseil et des comités en 2013, l'année à laquelle il est devenu administrateur d'Encana ou d'une société remplacée par Encana, ses occupations actuelles, de brèves notes biographiques et ses domaines de compétence ainsi que le nombre et la valeur marchande d'actions ordinaires et d'unités d'actions différées (« UAD ») d'Encana que chaque candidat détenait, directement ou indirectement, ou sur lesquelles il exerçait une emprise, directement ou indirectement, respectivement au 17 mars 2014 et au 28 février 2013.

## Peter A. Dea



Denver (Colorado) É.-U.  
 Âge : 60  
 Administrateur depuis 2010  
 Indépendant

M. Dea est président et chef de la direction de Cirque Resources LP (société pétrolière et gazière fermée) depuis mai 2007. De novembre 2001 à août 2006, il a occupé le poste de président et chef de la direction et a été administrateur de Western Gas Resources, Inc. (société de gaz naturel ouverte qui a été vendue en 2006 en contrepartie d'environ 5,3 milliards de dollars américains). En novembre 1993, il est entré au service de Barrett Resources Corporation (société de gaz naturel ouverte qui a été vendue en 2001 en contrepartie d'environ 2,7 milliards de dollars américains) où il a exercé les fonctions de chef de la direction et d'administrateur à compter de novembre 1999 et de président du conseil entre février 2000 et août 2001; auparavant, il a occupé plusieurs postes liés à la gestion et au service de géologie auprès d'Exxon Company, U.S.A.

### Domaines de compétence

- Énergie, pétrole et gaz naturel
- Politique énergétique
- Études supérieures

### Études

- Baccalauréat ès arts en géologie (Western State Colorado University)
- Maîtrise ès sciences en géologie (University of Montana)
- Programme de perfectionnement des cadres (Harvard Business School)

*M. Dea compte plus de 30 ans d'expertise dans l'exploration et la production de pétrole et de gaz et la participation aux politiques d'énergie nationales et d'État, dont il fait bénéficier le conseil d'administration d'Encana.*

### Affiliations dans le secteur sans but lucratif

- Administrateur, Museum of Nature and Science de Denver
- Administrateur, Alliance for Choice in Education

### Prix et réalisations

- Nommé « Wildcatter of the Year » pour 2010 par l'Independent Petroleum Association of Mountain States
- Intrônisé au Rocky Mountain Oil & Gas Hall of Fame en 2009
- Géologue accrédité

Membre du conseil et de comités en 2013	Total des présences en 2013		Titres détenus				Minimum requis (équivalent de valeur) <sup>5)</sup>
			Année	Actions ordinaires (n <sup>bre</sup> ) <sup>1)</sup>	UAD (n <sup>bre</sup> et valeur marchande ou de paiement) <sup>2)3)</sup>	Valeur marchande totale des actions ordinaires/UAD <sup>1)2)4)</sup>	
Conseil d'administration	9 de 9	100 %	2014	135	53 717 1 210 781 \$	1 123 824 \$	30 000 676 200 \$
Comité de responsabilité d'entreprise, de l'environnement, de la santé et de la sécurité – président	3 de 3	100 %	2013	135	42 100 780 955 \$	783 459 \$	
Comité des réserves	1 de 2	50 %					

## Claire S. Farley



Houston (Texas) É.-U.  
 Âge : 55  
 Administratrice depuis 2008  
 Indépendante

*Mme Farley compte plus de 30 ans d'expertise dans l'exploration et le développement du pétrole et du gaz et en matière de conseils, dont elle fait bénéficier le conseil d'administration d'Encana.*

Mme Farley est membre de KKR Management LLC, le commandité de KKR & Co. (société d'investissement mondiale ouverte) depuis décembre 2012. Avant d'entrer au service de KKR & Co., elle a cofondé RPM Energy LLC (société fermée d'exploration et de développement du pétrole et du gaz) créée en septembre 2010. Mme Farley est également administratrice de FMC Technologies, Inc. (société mondiale de matériel et de services pétroliers et gaziers) et de LyondellBasell Industries N.V. (société du secteur des plastiques, des produits chimiques et du raffinage). Elle a été directrice-conseil de Jefferies Randall & Dewey (société fermée mondiale d'experts-conseils de l'industrie du pétrole, du gaz et de l'énergie) et a été coprésidente de Jefferies Randall & Dewey de février 2005 à août 2008 et chef de la direction de Randall & Dewey (experts-conseils des opérations sur actifs pétroliers et gaziers) de septembre 2002 à février 2005 lorsque Randall & Dewey est devenue le groupe de services bancaires d'investissement dans le pétrole et le gaz de Jefferies & Company, Inc. Elle a également été associée directrice de Castex Energy Partners (société en commandite fermée d'exploration et de production ayant des actifs dans le sud de la Louisiane) d'août 2008 à janvier 2009. Mme Farley a passé 18 ans (de 1981 à 1999) au service de Texaco, Inc. où elle a occupé les fonctions de chef de la direction de HydroTexaco, de présidente de sa division de production nord-américaine et de présidente de l'exploration et des nouvelles entreprises à risque mondiales. Elle a également occupé le poste de chef de la direction de deux jeunes entreprises de démarrage : Intelligent Diagnostics Corporation (d'octobre 1999 à janvier 2001) et Trade-Ranger Inc. (de janvier 2001 à mai 2002).

### Domaines de compétence

- Activités d'exploration et de production de pétrole et de gaz
- Placement dans le pétrole et le gaz
- Fusions, acquisitions et dessaisissements dans le domaine du pétrole et du gaz

### Études

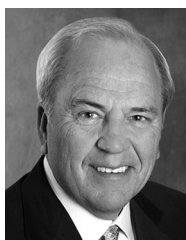
- Baccalauréat ès sciences en géologie (Emory University)

### Poste d'administratrice de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

- FMC Technologies, Inc.
- LyondellBasell Industries N.V.

Membre du conseil et de comités en 2013	Total des présences en 2013		Titres détenus				Minimum requis (équivalent de valeur) <sup>5)</sup>
			Année	Actions ordinaires (n <sup>bre</sup> ) <sup>1)</sup>	UAD (n <sup>bre</sup> et valeur marchande ou de paiement) <sup>2)3)</sup>	Valeur marchande totale des actions ordinaires/UAD <sup>1)2)4)</sup>	
Conseil d'administration	8 de 9	88 %	2014	0	76 770 1 730 396 \$	1 730 396 \$	30 000 676 200 \$
Comité de responsabilité d'entreprise, de l'environnement, de la santé et de la sécurité	3 de 3	100 %	2013	0	64 295 1 192 672 \$	1 192 672 \$	
Comité de candidatures et de gouvernance	4 de 4	100 %					
Comité des réserves – présidente	2 de 2	100 %					

## Fred J. Fowler



Houston (Texas) É.-U.  
 Âge : 67  
 Administrateur depuis 2010  
 Indépendant

*M. Fowler compte une vaste expérience en matière de liquides de gaz naturel et de traitement et de transport de gaz naturel, dont il fait bénéficier le conseil d'administration d'Encana.*

M. Fowler est un administrateur de sociétés. Il a été président du conseil d'administration de Spectra Energy Partners, LP (entité ouverte exploitant des pipelines de gaz naturel et des installations de stockage) d'octobre 2008 à novembre 2013, et il siège encore à ce conseil. M. Fowler est un administrateur de PG&E Corporation (société de services publics ouverte qui fournit du gaz naturel et de l'électricité). Il a été président et chef de la direction de Spectra Energy Corp. (société de collecte, de traitement et de transport de gaz naturel sur conduites principales) de décembre 2006 à décembre 2008 et y a exercé les fonctions d'administrateur de décembre 2006 à mai 2009. Il a été président et chef de la direction de Duke Energy Gas Transmission, LLC (filiale de Duke Energy Corporation) d'avril 2006 à décembre 2006. À compter de juin 1997, il a occupé divers postes de direction chez Duke Energy Corporation (société de gaz et d'électricité ouverte), dont celui de président et chef de l'exploitation de novembre 2002 à avril 2006.

### Domaines de compétence

- Énergie, pétrole et gaz naturel, liquides de gaz naturel
- Traitement et transport du gaz naturel
- Gouvernance d'entreprise

### Études

- Baccalauréat en finances (Oklahoma State University)

### Poste d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

- Spectra Energy Corp.
- Spectra Energy Partners, LP
- DCP Midstream Partners, LP
- PG&E Corporation

Membre du conseil et de comités en 2013	Total des présences en 2013		Titres détenus				Minimum requis (équivalent de valeur) <sup>5)</sup>
			Année	Actions ordinaires (n <sup>bre</sup> ) <sup>1)</sup>	UAD (n <sup>bre</sup> et valeur marchande ou de paiement) <sup>2)3)</sup>	Valeur marchande totale des actions ordinaires/UAD <sup>1)2)4)</sup>	
Conseil d'administration	9 de 9	100 %	2014	3 000	53 791 1 212 449 \$	1 280 069 \$	30 000 676 200 \$
Comité de responsabilité d'entreprise, de l'environnement, de la santé et de la sécurité	3 de 3	100 %	2013	2 000	42 171 782 272 \$	819 372 \$	
Comité des ressources humaines et de la rémunération	5 de 5	100 %					

## Suzanne P. Nimocks



Houston (Texas) É.-U.  
 Âge : 54  
 Administratrice depuis 2010  
 Indépendante

*M<sup>me</sup> Nimocks compte une expertise en stratégie et en gestion des risques dans le secteur de l'énergie, dont elle fait bénéficier le conseil d'administration d'Encana.*

M<sup>me</sup> Nimocks est une administratrice de sociétés. Elle est administratrice de Rowan Companies plc (société ouverte internationale de services de forage à forfait), d'ArcelorMittal (principale société ouverte mondiale de fabrication d'acier) et d'Owens Corning (producteur mondial de premier plan de matériaux de construction résidentielle et commerciale). Elle a été directrice (associée principale) chez McKinsey & Company (cabinet fermé mondial d'experts-conseils en gestion) de juin 1999 à mars 2010 et a exercé diverses autres fonctions auprès du cabinet depuis 1989, dont celle, à l'échelle mondiale, de chef des pratiques du pétrole, de l'électricité et du gaz naturel, de l'organisation, et de la gestion des risques du cabinet, en tant que membre des comités du personnel à l'échelle mondiale du cabinet pendant de nombreuses années et en tant que directrice du bureau de Houston pendant huit ans.

### Domaines de compétence

- Affaires énergétiques internationales
- Stratégie
- Gestion des risques

### Poste d'administratrice de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

- Rowan Companies plc
- ArcelorMittal
- Owens Corning

### Études

- Baccalauréat ès arts en économie (avec distinction) (Tufts University)
- Maîtrise en administration des affaires (Harvard Graduate School of Business)

### Affiliations dans le secteur sans but lucratif

- Administratrice, Houston Zoo Inc.
- Administratrice, Texas Children's Hospital

Membre du conseil et de comités en 2013	Total des présences en 2013		Titres détenus				Minimum requis (équivalent de valeur) <sup>5)</sup>
			Année	Actions ordinaires (n <sup>bre</sup> ) <sup>1)</sup>	UAD (n <sup>bre</sup> et valeur marchande ou de paiement) <sup>2)3)</sup>	Valeur marchande totale des actions ordinaires/UAD <sup>1)2)4)</sup>	
Conseil d'administration	8 de 9	88 %	2014	0	53 791 1 212 449 \$	1 212 449 \$	30 000 676 200 \$
Comité d'audit	5 de 5	100 %	2013	0	42 171 782 272 \$	782 272 \$	
Comité des ressources humaines et de la rémunération – présidente	5 de 5	100 %					
Comité de candidatures et de gouvernance	2 de 2	100 %					
Comité de recherche pour la haute direction	8 de 8	100 %					

## Jane L. Peverett



West Vancouver  
 (Colombie-Britannique) Canada  
 Âge : 55  
 Administratrice depuis 2003  
 Indépendante

*M<sup>me</sup> Peverett compte une expérience de chef de la direction de sociétés de services publics de gaz et d'électricité dont elle fait bénéficier le conseil d'administration d'Encana à titre de membre.*

M<sup>me</sup> Peverett est une administratrice de sociétés. Elle est administratrice de Northwest Natural Gas Company (société ouverte de distribution de gaz naturel), de la Banque Canadienne Impériale de Commerce (l'une des plus importantes banques du Canada), de la B.C. Ferry Authority, d'Associated Electric & Gas Insurance Services Limited (une société fermée d'assurance mutuelle) et de Postmedia Network Inc. et de Postmedia Network Canada Corp. (société d'édition ouverte). M<sup>me</sup> Peverett a été présidente et chef de la direction de BC Transmission Corporation (transport d'électricité) d'avril 2005 à janvier 2009 et était auparavant vice-présidente des services d'entreprise et chef des finances (à partir de juin 2003). Elle a été présidente de Union Gas Limited (société de stockage, de transport et de distribution de gaz naturel) d'avril 2002 à mai 2003, où elle a aussi été présidente et chef de la direction d'avril 2001 à avril 2002, vice-présidente principale des ventes et de la commercialisation de juin 2000 à avril 2001 et chef des finances de mars 1999 à juin 2000.

### Domaines de compétence

- Énergie, pétrole et gaz naturel
- Services financiers
- Services publics

### Poste d'administratrice de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

- Banque Canadienne Impériale de Commerce
- Northwest Natural Gas Company
- Postmedia Network Canada Corp.

### Prix et réalisations

- Certificat d'analyste en valeurs mobilières canadien
- Fellow, comptable en management accréditée

### Études

- Baccalauréat en commerce (McMaster University)
- Maîtrise en administration des affaires (Queen's University)
- Comptable en management accréditée
- Programme de perfectionnement des administrateurs de l'Institut des administrateurs de sociétés

### Affiliations dans le secteur sans but lucratif

- Administratrice, Centraide de Vancouver

Membre du conseil et de comités en 2013	Total des présences en 2013		Titres détenus				Minimum requis (équivalent de valeur) <sup>5)</sup>
			Année	Actions ordinaires (n <sup>bre</sup> ) <sup>1)</sup>	UAD (n <sup>bre</sup> et valeur marchande ou de paiement) <sup>2)3)</sup>	Valeur marchande totale des actions ordinaires/UAD <sup>1)2)4)</sup>	
Conseil d'administration	9 de 9	100 %	2014	0	136 701 3 081 241 \$	3 081 241 \$	30 000 676 200 \$
Comité d'audit – présidente	5 de 5	100 %	2013	0	122 023 2 263 527 \$	2 263 527 \$	
Comité de candidatures et de gouvernance	4 de 4	100 %					
Comité des réserves	2 de 2	100 %					

## Brian G. Shaw



Toronto (Ontario) Canada  
 Âge : 60  
 Administrateur depuis 2013  
 Indépendant

*M. Shaw compte une expérience de cadre dans les services financiers dont il fait bénéficier le conseil d'administration d'Encana à titre de membre.*

M. Shaw est un administrateur de sociétés. Il est un cadre chevronné de l'industrie des services financiers – son expertise porte en particulier sur les marchés financiers et les activités d'investissement – et est conseiller auprès de particuliers et de sociétés investisseurs. M. Shaw est un ancien cadre de Marchés mondiaux CIBC inc. (et de l'entreprise qui l'a précédée, Wood Gundy) où il a travaillé pendant 23 ans. Il a été président du conseil et chef de la direction de Marchés mondiaux CIBC inc. de 2005 à 2008 et, auparavant, il a géré la division des actions mondiales pendant un certain nombre d'années. M. Shaw est actuellement administrateur de Banque Manuvie du Canada (une banque fermée), de Société de fiducie Manuvie (une société de fiducie fermée) et d'Ivey Canadian Exploration Ltd. (une société d'exploration fermée).

### Domaines de compétence

- Marchés financiers et placement
- Services financiers
- Énergie, pétrole et gaz naturel

### Études

- Baccalauréat en commerce (University of Alberta)
- Maîtrise en administration des affaires (University of Alberta)
- Analyste financier agréé

### Poste d'administratrice de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

- Pantheon Inc.

### Affiliations dans le secteur sans but lucratif

- Membre de la CFA Society Toronto
- Président du comité de gouvernance de TMX IP

Membre du conseil et de comités en 2013	Total des présences en 2013		Titres détenus				Minimum requis (équivalent de valeur) <sup>5)</sup>
			Année	Actions ordinaires (n <sup>bre</sup> ) <sup>1)</sup>	UAD (n <sup>bre</sup> et valeur marchande ou de paiement) <sup>2)3)</sup>	Valeur marchande totale des actions ordinaires/UAD <sup>1)2)4)</sup>	
Conseil	9 de 9	100 %	2014	100 000	20 378 459 320 \$	684 720 \$	30 000 676 200 \$
Comité d'audit	5 de 5	100 %	2013	0	10 000 185 500 \$	185 500 \$	
Comité des ressources humaines et de la rémunération	5 de 5	100 %					

## Douglas J. Suttles



Calgary (Alberta) Canada  
 Âge : 53  
 Administrateur depuis 2013  
 Non indépendant

*M. Suttles compte une vaste expérience dans le secteur du développement et de la production d'énergie à l'échelle nord-américaine et mondiale, dont il fait bénéficier le conseil d'administration d'Encana.*

M. Suttles a été nommé président et chef de la direction d'Encana le 10 juin 2013. De mars 2011 à juin 2013, il a été un homme d'affaires indépendant comptant plus de 30 années d'expérience dans le secteur du pétrole et du gaz, expérience qu'il a acquise en occupant divers postes d'ingénieur et de dirigeant. M. Suttles a occupé plusieurs postes de haute direction auprès de BP, dont ceux de chef de l'exploitation de BP Exploration & Production, de janvier 2009 à mars 2011, et de président de BP Alaska, de décembre 2006 à décembre 2008. De plus, il a siégé au conseil d'administration de BP America et au conseil consultatif, exploitation, de BP America. Auparavant, il a occupé le poste de président de BP Sakhalin Inc. À ce titre, il était responsable des activités de BP à l'île de Sakhalin, en Russie. M. Suttles a occupé d'autres postes de haute direction auprès de BP, dont ceux de vice-président, activités d'exploitation en mer du Nord, et de président de la pétrolière trinitadienne de BP. Avant d'entrer au service de BP, il a rempli des fonctions d'ingénieur auprès d'Exxon, de 1983 à 1988.

### Domaines de compétence

- Énergie, pétrole et gaz naturel
- Acquisitions
- Exploration et production de gaz naturel

### Études

- Baccalauréat ès sciences en génie mécanique (University of Texas, Austin)

### Poste d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

- Ceres, Inc.

### Affiliations dans le secteur sans but lucratif

- Membre du conseil consultatif, Spindletop Charities
- Membre du conseil consultatif (ingénierie), University of Texas

Membre du conseil et de comités en 2013	Total des présences en 2013		Titres détenus				Minimum requis (équivalent de valeur) <sup>5)</sup>
			Année	Actions ordinaires (n <sup>bre</sup> ) <sup>1)</sup>	UAD (n <sup>bre</sup> et valeur marchande ou de paiement) <sup>2)3)</sup>	Valeur marchande totale des actions ordinaires/UAD <sup>1)2)4)</sup>	
Conseil	7 de 7	100 %	2014	2 700	0	60 858 \$	s.o.
			2013	s.o.	s.o.	s.o.	

## Bruce G. Waterman



Calgary (Alberta) Canada  
 Âge : 63  
 Administrateur depuis 2010  
 Indépendant

*M. Waterman a une vaste expérience dans les secteurs de l'énergie, des finances, de l'expansion des affaires et des relations avec les gouvernements, dont il fait bénéficier le conseil d'administration d'Encana.*

M. Waterman est un administrateur de sociétés. En janvier 2013, il a pris sa retraite d'Agrium Inc. (société ouverte de fournitures agricoles) où il était vice-président directeur après avoir occupé des postes de cadre en tant que chef des finances ainsi que dans les domaines de l'expansion d'entreprise et de la stratégie depuis avril 2000. M. Waterman est un administrateur d'Enbridge Income Fund Holdings Inc., un fiduciaire d'Enbridge Commercial Trust et un administrateur d'Irving Oil Limited (une société pétrolière et gazière fermée). M. Waterman a été vice-président et chef des finances de la Société d'énergie Talisman Inc. (société pétrolière et gazière ouverte) de janvier 1996 à avril 2000. Il possède aussi des connaissances techniques poussées en exploration et en production pétrolière et gazière, par ses 15 années (de 1981 à 1996) chez Amoco Corporation, y compris Dome Petroleum Limited, société l'ayant précédée. Chez Amoco (société mondiale de produits chimiques, de pétrole et de gaz qui a fusionné avec British Petroleum en 1998), il a occupé diverses fonctions en finances, en comptabilité et en expansion d'entreprise.

### Domaines de compétence

- Énergie, pétrole et gaz naturel
- Finances et comptabilité
- Expansion des affaires

### Études

- Baccalauréat en commerce (avec mention) (Queen's University)
- Comptable agréé

### Poste d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

- OPTI Canada Inc.
- Enbridge Income Fund Holdings Inc.

### Affiliations dans le secteur sans but lucratif

- Président du comité de sélection du directeur financier canadien de l'année du Canada<sup>MC</sup>

### Prix et réalisations

- Prix du directeur financier canadien de l'année<sup>MC</sup> en 2008
- Fellow des comptables agréés

Membre du conseil et de comités en 2013	Total des présences en 2013		Titres détenus				Minimum requis (équivalent de valeur) <sup>5)</sup>
			Année	Actions ordinaires (n <sup>bre</sup> ) <sup>1)</sup>	UAD (n <sup>bre</sup> et valeur marchande ou de paiement) <sup>2)3)</sup>	Valeur marchande totale des actions ordinaires/UAD <sup>1)2)4)</sup>	
Conseil d'administration	9 de 9	100 %	2014	42 000	59 926 1 350 732 \$	2 297 412 \$	30 000 676 200 \$
Comité d'audit	5 de 5	100 %	2013	10 000	47 315 877 693 \$	1 063 193 \$	
Comité des ressources humaines et de la rémunération	5 de 5	100 %					

## Clayton H. Woitas



Calgary (Alberta) Canada  
 Âge : 65  
 Administrateur depuis 2008  
 Indépendant

*M. Woitas a une grande expérience dans les domaines des acquisitions et de l'exploration et de la production de gaz naturel, dont il fait bénéficier le conseil d'administration d'Encana.*

M. Woitas est président du conseil d'Encana depuis le 22 juillet 2013. Du 11 janvier 2013 au 10 juin 2013, il a rempli les fonctions de président et chef de la direction intérimaire d'Encana. M. Woitas est aussi président du conseil et chef de la direction de Range Royalty Management Ltd. (société fermée axée sur l'acquisition de droits de redevances dans la production de pétrole et de gaz naturel de l'Ouest canadien). Il est administrateur de Gibson Energy Inc. (société pétrolière et gazière ouverte du secteur intermédiaire). Il est également administrateur de plusieurs sociétés fermées du secteur de l'énergie et membre de plusieurs conseils consultatifs du même secteur. De janvier 2000 à juin 2006, M. Woitas a été président du conseil, président et chef de la direction de Profico Energy Management Ltd. (société fermée axée sur l'exploration et la production de gaz naturel dans l'Ouest canadien) dont il est le fondateur. Avant avril 2000, il a été administrateur, président et chef de la direction de Renaissance Energy Ltd. (société ouverte axée sur le secteur de l'énergie dans l'Ouest canadien).

### Domaines de compétence

- Énergie, pétrole et gaz naturel
- Acquisitions
- Exploration et production de gaz naturel

### Études

- Baccalauréat ès sciences en génie civil (University of Alberta)

### Poste d'administrateur de sociétés ouvertes au cours des cinq dernières années

- NuVista Energy Ltd.
- Enerplus Corporation
- Gibson Energy Inc.

### Affiliations dans le secteur sans but lucratif

- Membre de l'Association of Professional Engineers, Geologists and Geophysicists of Alberta (APEGGA)

Membre du conseil et de comités en 2013	Total des présences en 2013 <sup>6)</sup>		Titres détenus				Minimum requis (équivalent de valeur) <sup>5)</sup>
			Année	Actions ordinaires (n <sup>bre</sup> ) <sup>1)</sup>	UAD (n <sup>bre</sup> et valeur marchande ou de paiement) <sup>2)3)</sup>	Valeur marchande totale des actions ordinaires/UAD <sup>1)2)4)</sup>	
Conseil d'administration	9 de 9	100 %	2014	102 690	76 829 1 731 726 \$	4 046 358 \$	30 000 676 200 \$
Comité de responsabilité d'entreprise, de l'environnement, de la santé et de la sécurité	2 de 2	100 %	2013	92 690	64 352 1 193 730 \$	2 913 129 \$	
Comité de candidatures et de gouvernance	4 de 4	100 %					
Comité des réserves	1 de 1	100 %					
Comité de recherche pour la haute direction	8 de 8	100 %					



---

**Notes :**

- 1) Les renseignements se rapportant aux actions ordinaires détenues ont été donnés par chaque candidat en date du 17 mars 2014 et du 28 février 2013, respectivement.
- 2) Les renseignements se rapportant aux UAD que détiennent les administrateurs sont en date du 17 mars 2014 et du 28 février 2013. Pour obtenir un complément d'information au sujet des UAD que détiennent les administrateurs, reportez-vous à la rubrique « Rémunération des administrateurs ».
- 3) La « valeur marchande ou de paiement » représente la valeur marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits ont été acquis (non payées ou distribuées), en dollars canadiens. Elle a été établie au moyen de la multiplication du nombre d'UAD détenues par chaque candidat au 17 mars 2014 par le cours de clôture des actions ordinaires à la Bourse de Toronto (la « TSX ») à cette même date (22,54 \$ CA).
- 4) La « valeur marchande totale des actions ordinaires/UAD » est exprimée en dollars canadiens et a été établie au moyen de la multiplication du nombre d'actions ordinaires et d'UAD détenues par chaque candidat au 17 mars 2014 relativement à 2014 et au 28 février 2013 relativement à 2013 par le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX à ces deux dates (22,54 \$ CA et 18,55 \$ CA, respectivement).
- 5) Les lignes directrices sur l'actionnariat à l'intention des administrateurs d'Encana obligent chacun d'eux, sauf le président et chef de la direction, dans les trois années suivant la date à laquelle il est devenu administrateur, à acheter des actions ordinaires ou à détenir des UAD d'un montant au moins égal à trois fois l'attribution annuelle d'UAD que reçoit l'administrateur en cette qualité aux termes du plan d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs d'Encana Corporation. Reportez-vous à la rubrique « Rémunération des administrateurs ». Les valeurs en dollars indiquent la valeur du nombre minimal d'actions ordinaires/UAD en dollars canadiens au 17 mars 2014. M. Suttles doit respecter les lignes directrices relatives à la propriété d'actions par les membres de la direction et dispose de cinq ans à compter de la date de sa nomination à titre de président et chef de la direction, ou jusqu'au 10 juin 2018, pour atteindre son seuil minimal de propriété d'actions aux termes des lignes directrices. Veuillez vous reporter à la page 59 pour de l'information sur les exigences en matière d'actionnariat que doit respecter M. Suttles.
- 6) En plus d'être membre du comité CG, M. Woitas est membre d'office sans droit de vote de tous les autres comités du conseil. En tant que membre d'office sans droit de vote, M. Woitas assiste aux réunions lorsque son horaire le lui permet et peut voter lorsque son vote est nécessaire pour atteindre le quorum fixé.

En date du 17 mars 2014, le nombre d'actions ordinaires dont les administrateurs et les membres de la haute direction d'Encana étaient propriétaires véritables et le nombre d'actions ordinaires détenues par des employés suivant les régimes d'épargne d'Encana, ainsi que le nombre total d'actions ordinaires visées par des options totalisaient environ 29,4 millions d'actions ordinaires, ce qui représente environ 4 pour cent des actions avec droit de vote d'Encana après dilution. De plus, les administrateurs, les membres de la haute direction et les employés détenaient 866 738 UAD.

La direction d'Encana n'a aucune raison de penser que l'un ou l'autre des candidats désignés précédemment sera dans l'impossibilité d'agir en tant qu'administrateur, mais si l'un d'eux devait céder sa place pour quelque raison que ce soit avant l'assemblée, les personnes désignées sur le formulaire de procuration joint aux présentes exerceront les droits de vote afférents aux actions ordinaires pour lesquelles elles ont été nommées fondés de pouvoir selon leur bon jugement.

## **RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS**

Tous les montants déclarés dans la présente rubrique ont été versés à nos administrateurs en dollars canadiens. À moins d'indication contraire, ces montants en dollars canadiens ont été convertis en dollars américains afin d'être inclus dans la présente rubrique en utilisant un taux de change de 1,00 \$ CA = 0,971 \$ US, qui est le taux de change moyen de dollars canadiens en dollars américains au cours de la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2013 en fonction du cours acheteur quotidien à midi publié par la Banque du Canada, tel qu'il est requis étant donné que nos états financiers sont publiés en dollars américains.

La rémunération offerte à nos administrateurs fait l'objet d'un examen afin de nous assurer que les éléments et le montant de la rémunération sont adéquats pour des administrateurs d'une société de la taille et de l'envergure d'Encana. Des données comparatives obtenues au moyen d'enquêtes sur le secteur sont analysées à l'occasion pour aider à examiner la rémunération des administrateurs.

Au cours de 2013, la structure de la rémunération en espèces versée à nos administrateurs qui ne sont pas des salariés était la suivante :

<b>Provision sur rémunération annuelle</b> (acquittée en versements trimestriels et calculée en proportion pour les mandats partiels)	29 130 \$
<b>Provision sur rémunération annuelle du président du conseil</b> (acquittée en versements trimestriels)	242 750 \$
<b>Honoraires du président d'un comité</b> (acquittés en versements trimestriels)	7 282,50 \$
<b>Honoraires supplémentaires du président du comité d'audit*</b> (acquittés en versements trimestriels)	7 282,50 \$
<b>Jetons de présence</b> (pour la participation en personne ou par téléphone)	1 456,50 \$ pour les réunions du conseil 1 456,50 \$ pour les réunions des comités

\* Les honoraires supplémentaires du président du comité d'audit s'ajoutent à ceux de président d'un comité.

Pour chaque réunion du conseil ou d'un comité pour laquelle un administrateur a dû se déplacer à Calgary, en Alberta, au Canada, qui se trouve à l'extérieur de la région géographique de son lieu de résidence habituel, un jeton de présence supplémentaire égal au jeton de présence habituel a été versé à l'administrateur.

Aucune rémunération n'a été versée à nos administrateurs en vue de la préparation de réunions du conseil ou d'un comité.

#### **Plan d'unités d'actions différées**

Nous avons un plan d'unités d'actions différées à l'intention des administrateurs d'Encana (le « plan UAD des administrateurs »). Tous les administrateurs, sauf les administrateurs qui sont membres de la direction, reçoivent une attribution annuelle de 10 000 unités d'actions différées (« UAD ») à compter du 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, à moins qu'Encana ne fasse l'objet d'une interdiction d'opérations sur titres. Les administrateurs récemment nommés ou élus reçoivent leur attribution initiale d'UAD lorsqu'ils commencent à siéger au conseil, à moins qu'Encana ne fasse l'objet d'une interdiction d'opérations au moment en question. En cas d'interdiction d'opérations, l'attribution annuelle d'UAD des administrateurs (ou l'attribution initiale d'UAD dans le cas des administrateurs récemment nommés ou élus) est retardée jusqu'à ce que cette interdiction d'opérations soit levée. Avant le début de chaque exercice, nos administrateurs peuvent également choisir de recevoir la totalité ou une partie de leur provision sur rémunération annuelle et de leurs jetons de présence pour cet exercice sous forme d'UAD. Les UAD sont acquises lorsqu'elles sont créditées au compte des UAD de l'administrateur et peuvent seulement être rachetées après que l'administrateur cesse d'occuper cette fonction chez Encana.

Lorsqu'un dividende est versé sur les actions ordinaires, le compte des UAD de chaque administrateur se voit créditer des UAD additionnelles d'une valeur égale à celle du dividende versé sur un nombre équivalent d'actions ordinaires.

Lorsqu'un administrateur cesse d'occuper ce poste pour la société, au plus tard le 15 décembre de la première année civile par la suite, il peut demander le rachat de ses UAD, après quoi la valeur des UAD rachetées lui est versée en espèces après déduction de l'impôt. La valeur des UAD à une date donnée est calculée au moyen de la multiplication du nombre d'UAD du compte des UAD de l'administrateur par la valeur marchande d'une action ordinaire à ce moment.

Pour obtenir des renseignements au sujet du nombre total et de la valeur marchande des UAD et de la valeur marchande totale des actions ordinaires et des UAD détenues par nos administrateurs, reportez-vous à la rubrique « Buts de l'assemblée – Élection des administrateurs – Candidats à l'élection ».

#### **Lignes directrices sur l'actionnariat**

Les lignes directrices sur l'actionnariat à l'intention des administrateurs d'Encana obligent chaque administrateur, au plus tard dans les trois ans suivant la date à laquelle il est devenu administrateur, à acheter des actions ordinaires

ou à détenir des UAD d'un montant au moins égal à trois fois l'attribution annuelle en UAD reçue par l'administrateur en cette qualité aux termes du plan UAD des administrateurs. Actuellement, chaque administrateur qui occupe cette fonction depuis au moins trois ans respecte les lignes directrices sur l'actionnariat.

### **Restrictions à l'égard de la négociation et de la couverture de titres d'Encana**

Il est interdit aux administrateurs de faire ce qui suit, directement ou indirectement :

- vendre des titres d'Encana dont ils ne sont pas propriétaires, qu'ils n'ont pas encore entièrement réglés ou qu'ils n'ont pas le droit de posséder (une vente à découvert);
- vendre une « option d'achat » ou acheter une « option de vente » à l'égard des titres d'Encana;
- conclure des opérations de monétisation de capitaux propres visant des titres d'Encana faisant partie des lignes directrices sur l'actionnariat ou qui s'assimilent à une « vente à découvert »;
- conclure des ententes de courtage qui pourraient entraîner une vente de titres d'Encana à un moment où un administrateur n'est pas autorisé à effectuer une opération.

### **Harmonisation des intérêts**

Le conseil d'administration croit que les mesures suivantes harmonisent de fait les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires :

- les lignes directrices sur l'actionnariat des administrateurs d'Encana, qui exigent, de la part des administrateurs, l'achat d'actions ordinaires ou la détention d'UAD d'un nombre total correspondant au moins à trois fois l'attribution annuelle d'UAD aux administrateurs;
- la capacité pour les administrateurs d'accepter une partie de leurs provisions sur rémunération annuelle et jetons de présence sous forme d'UAD.

### **Tableau de la rémunération des administrateurs**

Le tableau suivant résume la rémunération annuelle de nos administrateurs non membres de la direction pour l'exercice clos le 31 décembre 2013.

Nom	Honoraires gagnés <sup>1)</sup> (\$)	Attributions fondées sur des actions <sup>2)</sup> (\$)	Autre rémunération <sup>3)</sup> (\$)	Total (\$)
PETER A. DEA	51 290	184 843	3 460	239 593
CLAIRE S. FARLEY	61 173	184 843	4 917	250 933
FRED J. FOWLER	53 891	184 843	4 917	243 651
SUZANNE P. NIMOCKS	80 836	184 843	4 917	270 596
DAVID P. O'BRIEN, O.C. <sup>4)6)</sup>	206 186	184 843	547	391 576
JANE L. PEVERETT	72 825	184 843	547	258 215
ALLAN P. SAWIN <sup>5)6)</sup>	17 942	184 843	215	203 000
BRIAN G. SHAW	56 804	184 843	439	242 086
DOUGLAS J. SUTTLES <sup>7)</sup>	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
BRUCE G. WATERMAN <sup>6)</sup>	56 804	184 843	547	242 194
CLAYTON H. WOITAS <sup>4)</sup>	152 529	184 843	547	337 919

Notes :

- 1) Les honoraires gagnés comprennent la provision sur rémunération annuelle, les jetons de présence aux réunions du conseil et des comités et, le cas échéant, la provision versée au président des comités.
- 2) Nous attribuons 10 000 UAD à nos administrateurs à compter du 1<sup>er</sup> janvier de chaque année (ou, dans le cas des nouveaux administrateurs, dès qu'ils se joignent au conseil), à moins qu'Encana ne fasse l'objet d'une interdiction d'opérations au moment en question (auquel cas, l'attribution n'a lieu qu'après la levée de l'interdiction d'opérations). Nous avons calculé, pour 2013, une juste valeur marchande indicative à la date d'attribution pour chaque attribution de 10 000 UAD de 196 600 \$ en utilisant le cours de clôture d'une action ordinaire à

la TSX le 31 décembre 2012 de 19,66 \$. Nous avons ensuite converti ces montants en dollars américains en utilisant le taux de change au 31 décembre 2013 de 1,00 \$ CA = 0,9402 \$ US, ce qui a donné un montant total de 184 843 \$. Cette valeur représente également le montant des attributions fondées sur des actions qui ont été acquises en 2013 par nos administrateurs.

- 3) Représente les frais de déplacement versés aux administrateurs, le cas échéant, et le coût de la garantie d'assurance offerte.
- 4) Le 22 juillet 2013, M. David P. O'Brien a quitté son poste de président du conseil pour prendre sa retraite, et M. Clayton H. Woitas a été nommé à ce poste.
- 5) M. Allan P. Sawin n'a pas présenté sa candidature pour être réélu à l'occasion de l'assemblée générale des actionnaires du 23 avril 2013.
- 6) A choisi de recevoir la totalité ou une partie de la rémunération sous forme d'UAD.
- 7) M. Suttles ne reçoit aucune rémunération comme administrateur.

## NOMINATION DES AUDITEURS

Le conseil recommande que soit nommé le cabinet PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l., comptables agréés, de Calgary, en Alberta, à titre d'auditeurs d'Encana pour un mandat se terminant à la levée de la prochaine assemblée annuelle des actionnaires et d'autoriser les membres du conseil à fixer la rémunération des auditeurs. Le cabinet PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. agit comme auditeurs d'Encana depuis plus de 10 années consécutives.

Des représentants de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. assisteront à l'assemblée et auront l'occasion de faire une déclaration s'ils le souhaitent et pourront répondre aux questions appropriées.

## HONORAIRES DES AUDITEURS

Le tableau suivant présente les honoraires que PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. a facturés à Encana pour les services professionnels rendus au cours des exercices 2013 et 2012.

	2013	2012
	(en milliers de dollars canadiens)	
Honoraires d'audit <sup>1)</sup> .....	3 583	3 393
Honoraires pour services liés à l'audit <sup>2)</sup> ...	312	132
Honoraires pour services fiscaux <sup>3)</sup> .....	415	361
Autres honoraires <sup>4)</sup> .....	4	4
TOTAL .....	4 314	3 890

Notes :

- 1) Les honoraires d'audit représentent la rémunération pour l'audit des états financiers annuels de la société ou pour les services qui sont habituellement fournis à l'occasion des dépôts ou des missions prévus par les lois et la réglementation.
- 2) Les honoraires pour services liés à l'audit représentent la rémunération pour les missions de certification et les services connexes qui sont raisonnablement liés à l'exécution de l'audit ou de l'examen des états financiers de la société et qui ne sont pas des honoraires d'audit. Au cours des exercices 2013 et 2012, les services de cette catégorie comprenaient des examens à l'égard des acquisitions et des dessaisissements, la recherche à l'égard de questions comptables et de questions liées à l'audit ainsi que l'examen de l'information sur les réserves.
- 3) Les honoraires pour services fiscaux représentent la rémunération pour les services de conformité fiscale, de conseils fiscaux et de planification fiscale. Au cours des exercices 2013 et 2012, les services de cette catégorie comprenaient l'aide et les conseils à l'égard de la préparation des déclarations de revenus des sociétés.
- 4) Au cours des exercices 2013 et 2012, les services de cette catégorie comprenaient le paiement de frais de mise à jour liés à un outil de recherche qui donne accès à une importante bibliothèque d'information financière et de certification.

Encana ne s'est pas prévalu de la dispense concernant les services de valeur minimale prévue au sous-alinéa (c)(7)(i)(C) de la règle 2-01 du Règlement S-X de la Securities and Exchange Commission (« SEC ») en 2013 ni en 2012.

## **VOTE CONSULTATIF À CARACTÈRE NON OBLIGATOIRE CONCERNANT LA POLITIQUE SUR LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION (« DROIT DE REGARD SUR LA RÉMUNÉRATION »)**

Dans le cadre de l'engagement permanent d'Encana envers des pratiques de gouvernance efficaces, les actionnaires se voient offrir l'occasion d'approuver la politique de la société sur la rémunération des membres de la haute direction par un vote consultatif à caractère non obligatoire (« droit de regard sur la rémunération »). Le conseil reconnaît que les actionnaires devraient avoir l'occasion de bien comprendre la philosophie, les objectifs et les éléments que le conseil a utilisés et pris en considération pour prendre des décisions sur la rémunération de la haute direction, et ce vote relativement au droit de regard sur la rémunération marque la quatrième année consécutive où une telle occasion est offerte aux actionnaires.

**Le conseil d'administration recommande à l'unanimité que les actionnaires votent en faveur du vote consultatif à caractère non obligatoire décrit ci-après.**

Les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint, à moins qu'elles n'aient reçu des directives différentes, comptent voter POUR la résolution consultative à caractère non obligatoire. Le texte de cette résolution, sous réserve des modifications qui peuvent être approuvées à l'assemblée, figure ci-après.

« **IL EST RÉSOLU**, sur une base consultative et non afin d'atténuer le rôle et les responsabilités du conseil d'administration, que les actionnaires approuvent la politique sur la rémunération de la haute direction qui est décrite à la rubrique « Déclaration de la rémunération de la haute direction » de la circulaire d'information datée du 17 mars 2014 et remise avant l'assemblée annuelle des actionnaires de 2014. »

Puisqu'il s'agit d'un vote consultatif, les résultats ne lieront pas le conseil. Toutefois, pour évaluer sa politique sur la rémunération de la haute direction à l'avenir, le conseil tiendra compte des résultats du vote et, s'il y a une proportion importante de voix exprimées contre sa conception dans le cadre du droit de regard sur la rémunération, le conseil prendra des mesures pour mieux comprendre les préoccupations des actionnaires qui pourraient avoir influencé les résultats du vote.

## **MODIFICATION DU RÈGLEMENT N° 1 – PRÉAVIS POUR LES MISES EN CANDIDATURE D'ADMINISTRATEURS**

À l'assemblée, les actionnaires seront priés d'examiner et, si elle est considérée comme souhaitable, d'adopter une résolution ordinaire confirmant une modification du règlement n° 1 de la société. Ce règlement établit les règles générales qui visent les activités commerciales et les affaires internes de la société, notamment les règles visant la signature de documents au nom de la société, les pouvoirs d'emprunt du conseil, les formalités associées aux réunions du conseil et aux assemblées des actionnaires, la nomination des membres de la direction, la séparation des activités commerciales et des activités d'exploitation de la société entre divisions et unités, l'indemnisation des administrateurs et des membres de la direction, le versement de dividendes et les communications entre la société et les actionnaires.

La modification du règlement n° 1 (ci-après appelée la « modification de règlement visant les préavis ») est proposée dans le cadre de l'engagement de la société à : i) faciliter le déroulement efficace des assemblées générales annuelles des actionnaires et, au besoin, des assemblées extraordinaires des actionnaires; ii) faire en sorte que tous les actionnaires soient dûment informés des mises en candidature d'administrateurs et qu'ils reçoivent suffisamment d'information sur tous les candidats; et iii) permettre aux actionnaires de voter en toute connaissance de cause en leur donnant suffisamment de temps pour bien délibérer sur la question. Plus généralement, cette modification vise à offrir aux actionnaires, aux administrateurs et aux membres de la direction un cadre précis pour la mise en candidature d'administrateurs.

La partie 5 du règlement n° 1, « Assemblée des actionnaires », a été modifiée par l'ajout d'un nouvel article – l'article 5.10 – intitulé « Préavis pour les mises en candidature d'administrateurs ». Cet article fixe notamment une date limite que doivent respecter les porteurs inscrits d'actions ordinaires pour soumettre par écrit des mises en candidature d'administrateurs avant une assemblée annuelle ou extraordinaire des actionnaires. Il indique également quelle information doit être fournie et comment elle doit être fournie pour qu'un candidat puisse être admissible à l'élection aux fonctions d'administrateur à une telle assemblée.

Le texte intégral de la modification figure à l'annexe A de la présente circulaire d'information.

**Les actionnaires qui souhaitent obtenir un exemplaire de la version antérieure du règlement n° 1 qui était en vigueur avant le 12 février 2014, et telle qu'elle a été modifiée, doivent communiquer avec le secrétaire général d'Encana par téléphone, au 403-645-2000, ou par télécopieur, au 403-645-4617. Ils peuvent également se procurer un exemplaire sur le site Web de la société ([www.encana.com](http://www.encana.com)).**

Le conseil a établi que la modification de règlement visant les préavis est dans l'intérêt de la société. Le conseil a approuvé la modification susmentionnée au règlement n° 1, avec prise d'effet le 12 février 2014, et, aux termes de la *Loi canadienne sur les sociétés par actions*, il doit soumettre cette modification aux actionnaires d'Encana à l'assemblée annuelle aux fins de confirmation.

**Le conseil d'administration recommande à l'unanimité aux actionnaires de voter en faveur de la résolution ordinaire présentée ci-dessous.**

Sauf si elles ont reçu des directives différentes, les personnes désignées dans le formulaire de procuration ci-joint ont l'intention de voter POUR la résolution ordinaire. Le libellé de la résolution ordinaire, sous réserve des modifications ou des ajouts qui peuvent être approuvés à l'assemblée, est présenté ci-après.

« **IL EST RÉSOLU** par voie de résolution ordinaire des porteurs d'actions ordinaires que la modification du règlement n° 1 de la société, telle qu'elle a été adoptée par le conseil d'administration lors de sa réunion du 12 février 2014 et tel qu'il est décrit dans la circulaire d'information de la société datée du 17 mars 2014, est par les présentes confirmée. »

## DÉCLARATION DE LA RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

### LETTRE AUX ACTIONNAIRES

#### Mesdames et Messieurs les actionnaires,

Respectivement à titre de président du conseil et de présidente du comité des ressources humaines et de la rémunération (le comité « RHR »), nous veillons à ce que la rémunération des membres de la haute direction tienne compte des résultats de l'entreprise et de la création de valeur pour nos actionnaires. Nous sommes donc heureux de vous présenter la déclaration de la rémunération de la haute direction de 2013, qui démontre nos efforts soutenus pour répondre à cet engagement.

Pour la quatrième année consécutive, nous vous offrons l'occasion d'exercer votre voix dans le cadre du vote consultatif concernant la politique sur la rémunération de la haute direction (votre « droit de regard sur la rémunération »). Nous espérons que les renseignements qui suivent vous aideront à comprendre notre politique, notamment les principes et le processus sur lesquels nous nous fondons pour prendre des décisions concernant la rémunération des membres de la haute direction. Vous trouverez un aperçu de notre programme aux pages 26 et 27.

#### 2013 : une année de transition

L'exercice 2013 a été une période de transformation importante pour Encana. En janvier, nous avons annoncé le départ de l'ancien président et chef de la direction, M. Randy Eresman. En parallèle, nous avons annoncé la formation, approuvée par le conseil, d'un comité de recherche pour la haute direction approuvé par le conseil (le « comité de recherche ») ayant le mandat de trouver un nouveau président et chef de la direction et de le recommander au conseil.<sup>1</sup> Avec l'aide d'un cabinet de recrutement externe, ce comité a immédiatement entrepris un processus de recherche à l'échelle mondiale. Le comité de recherche a également fait appel aux services de Meridian Compensation Partners LLC (« Meridian »), conseiller indépendant en rémunération du comité RHR, pour fournir une analyse et des conseils objectifs concernant d'éventuelles ententes en matière de rémunération qui pourraient être prises avec le nouveau chef de la direction.

Le 11 juin 2013, après cinq mois de recherche intensive au cours de laquelle des candidats à l'interne ont également été considérés, nous avons annoncé la nomination de M. Doug Suttles à titre de président et chef de la direction. M. Suttles compte plus de 30 années d'expérience comme dirigeant dans le secteur du pétrole et du gaz, ayant occupé jusqu'à récemment le poste de chef de l'exploitation de BP Exploration & Production. Grâce à ses aptitudes éprouvées en matière d'efficacité opérationnelle, de leadership stratégique et de communication exemplaire, M. Suttles était un choix évident pour mener Encana vers l'atteinte de son objectif : devenir la principale société d'exploitation de zones de ressources en Amérique du Nord.

Dès son entrée en fonction, M. Suttles a entrepris une analyse approfondie de nos actifs et de notre stratégie, dont l'examen critique de notre structure organisationnelle constituait l'une des clés de voûte. Le 1<sup>er</sup> octobre 2013, M. Suttles a annoncé qu'une nouvelle structure organisationnelle allait être implantée pour tenir compte des compétences clés qui sont ressorties de l'analyse de notre stratégie. Il a également annoncé des changements à l'équipe de la haute direction (« ÉHD ») nouvellement constituée, notamment le départ de quatre de ses membres (sur huit), dont ceux de deux membres de la direction visés, MM. Jeff Wojahn et Bill Oliver. Cette annonce a été suivie d'une réduction de 20 pour cent de notre effectif dans l'ensemble de l'Amérique du Nord.

Les changements attribuables au leadership de M. Suttles ont également pu être constatés en novembre 2013, lors du dévoilement de la nouvelle stratégie d'Encana qui s'articule autour d'une approche rigoureuse en vue de générer une croissance rentable. Cette stratégie, qui vise à faire croître la valeur pour les actionnaires, compte quatre habilités essentielles ou fondements :

- ✓ **Actifs de premier ordre** : Cibler par une approche systématique un certain nombre d'actifs de croissance essentiels caractérisés par des réservoirs de qualité, des rendements solides, des économies d'échelle et un potentiel d'expansion;

<sup>1</sup> Le comité de recherche pour la haute direction était constitué de David P. O'Brien, alors président du conseil, de Suzanne P. Nimocks, présidente du comité RHR, et de Clayton H. Woitas, président du conseil. M. Woitas a également occupé le poste de chef de la direction intérimaire à compter du 11 janvier 2013.

- ✓ **Répartition des capitaux** : Effectuer une répartition très dynamique et rigoureuse de nos capitaux en mettant l'accent sur les zones de ressources porteuses de croissance afin d'utiliser nos investissements en dollars d'une manière qui est conforme à notre stratégie et génère une valeur optimale pour nos actionnaires;
- ✓ **Données fondamentales du marché** : Continuer d'évaluer et de gérer les effets de la volatilité des marchés afin de s'assurer de conserver une certaine flexibilité et de pouvoir tirer avantage de notre connaissance inégalée du marché des marchandises afin d'étayer nos décisions au sujet de la répartition des capitaux, de minimiser les risques et de maximiser les marges;
- ✓ **Excellence opérationnelle** : Accroître notre rentabilité en continuant de réduire les coûts structurels de la société, et ce, en tirant parti de notre expertise éprouvée en matière d'efficacité opérationnelle, en mettant l'accent sur l'efficience et la sécurité et en réfléchissant ensemble aux façons d'accroître la valeur de tous nos actifs.

La base d'actifs d'Encana étant exceptionnelle, cette stratégie qui consiste à mettre en place une approche rigoureuse est conçue pour accroître la valeur du placement des actionnaires grâce à des dépenses en immobilisations ciblées dans nos débouchés prioritaires. En augmentant la production de pétrole et de liquides de gaz naturel à marge élevée, Encana se constituera un portefeuille mieux équilibré et diversifié et pourra retenir les options de ressources de gaz naturel de qualité. En procédant de cette façon, Encana pourra être moins exposée aux fluctuations cycliques des prix des marchandises, tout en réalisant son objectif d'enregistrer, en moyenne, une croissance composée des flux de trésorerie par action supérieure à dix pour cent d'ici 2017.

### Rémunération de notre chef de la direction

Lorsqu'il a réfléchi à d'éventuelles ententes en matière de rémunération pour M. Suttles, le conseil a pris bien soin d'évaluer la forme et le niveau de rémunération requis pour attirer, motiver et retenir une personne qui possède l'expérience, les habiletés stratégiques et la détermination nécessaires pour mener à bien ce processus de changement incontournable, mais très complexe.

Le conseil a donc examiné de nombreuses données sur le marché nord-américain (dont des données relatives à notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération), les pratiques de nos concurrents à l'égard de la rémunération d'un nouveau chef de la direction ainsi que les pratiques exemplaires en matière de gouvernance en matière de rémunération. Le conseil a également tenu compte des implications personnelles et pratiques du déménagement de M. Suttles des États-Unis à Calgary, en Alberta, où se trouve le siège social d'Encana. Plus généralement, le conseil a réfléchi longuement à une structure de rémunération conçue pour encourager un leadership fort et un rendement élevé tout en étant compatible avec les intérêts à long terme de nos actionnaires.

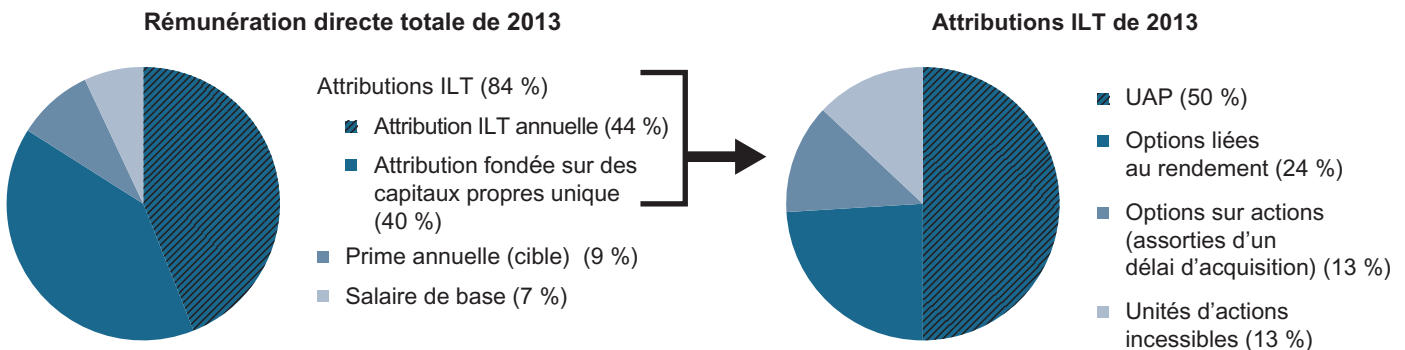
En se fondant sur la politique de rémunération adoptée par Encana, le conseil a établi comme objectif que la rémunération directe totale de M. Suttles pour 2013 (qui consiste en un salaire de base, l'admissibilité à une attribution incitative (ou « prime ») annuelle et la valeur des attributions incitatives à long terme (« ILT ») annuelles correspondre à la médiane (ou « point milieu ») de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération, en accordant une importance particulière aux primes liées au rendement. M. Suttles n'a pas reçu de prime d'embauche en espèces, mais plutôt une attribution fondée sur des capitaux propres initiale unique, constituée à parts égales (en valeur) d'unités d'actions attribuées en fonction de la performance (« UAP »), dont la valeur future est conditionnelle au rendement total pour les actionnaires (« RTA ») relatif d'Encana sur une période de trois ans, et d'une nouvelle attribution d'options sur actions liées au rendement, dont l'acquisition est conditionnelle à une augmentation prédéterminée du prix de nos actions ordinaires sur une période de rendement donnée. Cette attribution initiale unique ne s'est traduite par l'acquisition de droits dans aucun de ces deux cas, puisque les seuils de rendement approuvés par le conseil n'ont pas été atteints par Encana au cours de la période visée. Par conséquent, aucune rémunération n'est payable, à ce titre, à M. Suttles.

Environ 93 pour cent de la rémunération directe totale de M. Suttles en 2013 est composée d'éléments variables fondés sur le rendement (ou « rémunération conditionnelle »), les attributions ILT représentant 84 pour cent de ces éléments variables. Conformément à notre politique de rémunération, la rémunération de M. Suttles (à l'exclusion de son attribution fondée sur des capitaux propres initiale unique) correspond à la médiane (ou « point milieu ») de la rémunération directe totale des chefs de la direction de notre groupe de comparaison. L'attribution fondée sur des capitaux propres initiale unique accordée à l'embauche de M. Suttles est entièrement constituée d'attributions ILT fondées sur le rendement, dont l'éventualité et l'acquisition sont liées (en termes relatifs et absolus) à une



augmentation du cours de nos actions ordinaires. Les composantes en pourcentage de la rémunération directe totale cible de 2013 que reçoit M. Suttles et de ses attributions ILT de 2013, y compris à des fins d'illustration, l'attribution fondée sur des capitaux propres initiale unique, sont présentées ci-après :

### Président et chef de la direction, M. Doug Suttles



Le conseil estime que l'entente de rémunération conclue avec M. Suttles pour 2013 : i) reflète adéquatement sa vaste connaissance et son expérience approfondie du secteur et ses aptitudes de leader éprouvées; ii) tient compte de l'accent mis sur la rémunération en fonction du rendement de notre programme; et iii) est compatible avec les intérêts à long terme de nos actionnaires. Pour de plus amples renseignements sur cette entente, consulter la rubrique « Nouveau chef de la direction : entente en matière de rémunération » aux pages 38 et 39.

### Notre rendement en 2013

Même si 2013 a été une période de transformation importante et de changement organisationnel, Encana a généralement atteint ou dépassé ses objectifs budgétés et ses cibles externes pour ses principaux paramètres financiers et opérationnels. Elle a également atteint ses objectifs de 2013 au chapitre de la production et des flux de trésorerie; les dépenses en immobilisations d'Encana se sont établies à 2,7 milliards de dollars, en baisse d'environ 400 millions de dollars par rapport au point milieu des dépenses projetées au début de l'année 2013.

Encana a obtenu d'excellents résultats financiers au cours de l'exercice, grâce en bonne partie à une réduction des dépenses en immobilisations et des charges opérationnelles, combinée au maintien du prix des marchandises à un niveau légèrement supérieur aux prévisions budgétées. Encana a clôturé son exercice avec des flux de déclarés d'environ 2,6 milliards de dollars, soit 3,50 \$ par action, un bénéfice net de 236 millions de dollars, soit 0,32 \$ par action, et un résultat opérationnel de 802 millions de dollars, soit 1,09 \$ par action. Encana a clôturé l'exercice 2013 en affichant 2,6 milliards de dollars au poste trésorerie et équivalents de trésorerie de son bilan.

Le rendement opérationnel d'Encana a également été excellent même si la société a considérablement changé ses priorités concernant l'exploitation au cours de l'exercice. En donnant dès le début de l'exercice la priorité à l'efficacité des coûts et à l'augmentation de ses flux de trésorerie et en déplaçant sa production vers les liquides, Encana a pu inscrire des résultats solides. La production totale de pétrole et de LGN s'est établie, en moyenne, à 53 900 b/j, une augmentation de 74 pour cent par rapport à 2012. Le volume de production de gaz naturel s'est quant à lui établi en moyenne à 2 777 Mpi<sup>3</sup>/j, ce qui correspond à l'objectif que nous avons fixé pour 2013.

De plus, nos résultats au quatrième trimestre de 2013, dont une augmentation majeure sur 12 mois de 82 pour cent de notre production de liquides par rapport au quatrième trimestre de 2012 et le maintien d'un bilan et d'une position de trésorerie solides, font également état d'une progression constante vers la réalisation des objectifs de notre nouvelle stratégie. De fait, à la clôture de l'exercice 2013, Encana était bien placée pour réaliser ses priorités et objectifs de 2014, le déploiement de sa stratégie étant déjà bien entamé.

### Répercussions du rendement en 2013 sur la rémunération des membres de la haute direction visés

Dans le cadre de notre programme, les membres de la haute direction sont admissibles à une prime annuelle lorsque les paramètres de rendement financiers et opérationnels – de même que les objectifs individuels dans le cas de l'ÉHD – qui ont été établis pour l'exercice et approuvés par le conseil sont atteints. Les primes annuelles consenties aux membres de la haute direction en 2013 reflètent les bons résultats obtenus par la société en 2013

ainsi que les réalisations individuelles des membres de la haute direction visés en poste, qui ont dû assumer un surcroît de responsabilités pour mener à bien les changements importants à la structure et à la direction entreprise par Encana au cours de 2013.

### **Participation des actionnaires**

Lors de notre assemblée annuelle de 2013, quelque 83 pour cent des actionnaires qui ont exprimé leurs voix à l'occasion du vote consultatif sur la rémunération ont voté en faveur de notre approche en matière de rémunération de la haute direction. Depuis, nous avons entamé un dialogue avec bon nombre de nos actionnaires institutionnels les plus importants afin de mieux comprendre leur point de vue sur la question, notamment leurs préoccupations éventuelles. Le conseil a également examiné avec soin les commentaires reçus d'entreprises de services-conseils en procurations en ce qui a trait, entre autres, à l'information sur la rémunération de la haute direction en 2013.

Après avoir considéré l'ensemble des commentaires, le conseil a approuvé certaines modifications importantes de notre programme en 2013, en vue de continuer à harmoniser notre rendement et la rémunération des membres de la haute direction :

- introduction du RTA relatif comme mesure du rendement pour les attributions d'UAP aux membres de la haute direction à compter de 2013 – notamment à notre nouveau chef de la direction, M. Suttles – en remplacement du coefficient de renouvellement des UAP;
- approbation d'un nouveau groupe de comparaison aux fins de la rémunération des membres de la haute direction qui reflète le volume, l'étendue et la répartition géographique des activités d'exploitation d'Encana en 2013 et, plus précisément, la priorité que nous donnons à l'Amérique du Nord; ce groupe comprend le même nombre de sociétés de référence canadiennes et américaines;
- utilisation de données sur le marché propres à une région géographique (au lieu de données mixtes pour l'Amérique du Nord) issues de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération pour effectuer une analyse comparative de la rémunération de l'ÉHD, selon le pays (Canada ou États-Unis) où le membre en question est établi; dans le cas de notre nouveau chef de la direction, M. Suttles, utilisation à la fois de données mixtes pour l'Amérique du Nord et de données sur les chefs de la direction canadiens pour des postes de chef de la direction comparables;
- étude détaillée de la feuille de pointage de la société de 2013, qui a été utilisée pour mesurer le rendement annuel de notre société en vue d'évaluer les primes susceptibles d'être attribuées à nos employés en 2013, y compris aux membres de la haute direction; adoption d'une approche basée sur une seule équipe au moyen du remplacement des pointages par unité d'exploitation ou division par un pointage unique, consolidé pour l'ensemble de la société; et mise en place de cibles de rendement particulières pour les paramètres opérationnels;
- engagement à examiner, en 2014, les dispositions relatives au changement de contrôle de nos plans ILT actuels et les dispositions correspondantes en matière d'attributions ILT de nos ententes en cas de changement de contrôle visant les membres de la haute direction, en particulier, envisager l'adoption de dispositions en matière d'acquisition dites « à deux événements déclencheurs » qui nécessitent à la fois un changement de contrôle et une cessation subséquente de l'emploi pour accélérer le processus d'acquisition de droits relatifs à des attributions ILT;<sup>2</sup> et
- approbation de la nouvelle feuille de pointage de 2014 de la société, soigneusement conçue à la lumière des fondements clés de notre nouvelle stratégie et d'un nouvel étalonnage du rendement cible pour mieux faire coïncider les seuils de paiement cible avec les objectifs approuvés par le conseil, et soumise à de nombreux « tests de résistance » en vue de lier l'évaluation faite par le conseil du rendement organisation annuel et les progrès réalisés par Encana dans l'atteinte de ses principaux paramètres financiers et opérationnels, fortement corrélés aux progrès réalisés à l'égard de notre nouvelle stratégie.

<sup>2</sup> Les ententes actuelles en cas de changement de contrôle visant nos membres de la haute direction, y compris notre chef de la direction, M. Suttles, contiennent des dispositions dites « à deux événements déclencheurs » qui nécessitent à la fois un changement de contrôle et une cessation subséquente de l'emploi (soit du fait de la société, sauf en raison d'un renvoi motivé, soit du fait du membre de la haute direction pour une « raison valable », selon la définition donnée à cette expression dans pareilles ententes) pour la plupart des indemnités de départ qui sont payables. À l'égard des montants ILT non acquis, ces ententes renvoient aux dispositions en cas de changement de contrôle des conventions d'attribution ILT respectives, qui sont actuellement à « événement déclencheur unique », prévoyant l'acquisition anticipée des attributions ILT en cas de changement de contrôle.

Nous croyons que les mesures susmentionnées, mises en place par le conseil en 2013, serviront à mieux harmoniser notre programme avec nos objectifs stratégiques et avec notre volonté de générer une croissance de la valeur à long terme pour nos actionnaires.

### **Vote consultatif des actionnaires sur la rémunération de la haute direction**

Les renseignements fournis dans notre déclaration de la rémunération de la haute direction de 2013 devraient vous aider à comprendre notre programme et la façon dont nous souhaitons lier la rémunération des membres de la haute direction au rendement de notre société et aux intérêts à long terme de nos actionnaires.

Les commentaires de nos actionnaires sur tous les aspects de notre approche en matière de rémunération comptent pour nous. Ainsi, pour toute question concernant notre programme ou la rémunération des membres de la haute direction, nous vous invitons à communiquer directement avec nous, au [investor.relations@encana.com](mailto:investor.relations@encana.com). Aussi, nous vous encourageons fortement à saisir l'occasion d'exercer votre droit de regard sur la rémunération encore cette année. Pour conclure, à titre de président du conseil et de présidente du comité RHR, nous serons heureux de répondre à toutes les questions relatives à la rémunération de membres de la haute direction que vous pourriez avoir à l'assemblée annuelle des actionnaires qui se tiendra à Calgary le 13 mai 2014.

Au nom du conseil d'administration,



Clayton H. Woitas  
Président du conseil d'administration

Au nom du comité des ressources humaines et  
de la rémunération,



Suzanne P. Nimocks  
Présidente, Comité des ressources humaines  
et de la rémunération

## ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

### APERÇU

La présente analyse de la rémunération décrit notre conception de la rémunération des membres de la haute direction et nos programmes à cet effet, les décisions prises par le comité RHR et le conseil dans le cadre de ces programmes et le processus de décision suivi. L'accent y est notamment mis sur la rémunération des membres de la haute direction visés en 2013, dont voici la liste :<sup>3</sup>

Nom	Poste
<b>Doug Suttles</b>	Président et chef de la direction <sup>4</sup>
<b>Sherri Brillon</b>	Vice-présidente directrice et chef des finances
<b>Mike McAllister</b>	Vice-président directeur et chef de l'exploitation
<b>Bill Oliver</b>	Vice-président directeur et chef de l'entreprise <sup>5</sup>
<b>Terry Hopwood</b>	Vice-président directeur et chef du contentieux
<b>Clayton H. Woitas</b>	(Ancien) président et chef de la direction intérimaire <sup>6</sup>
<b>Randy Eresman</b>	(Ancien) président et chef de la direction
<b>Jeff Wojahn</b>	(Ancien) vice-président directeur et président, division des États-Unis <sup>7</sup>

### Réorientation stratégique et organisationnelle

Encana a subi une transformation importante de sa structure et de ses stratégies en 2013. En juin, M. Suttles a été nommé président et chef de la direction de la société. Cette nomination faisait suite au départ de l'ancien chef de la direction, M. Randy Eresman, plus tôt dans l'année.

Dès son entrée en fonction, M. Suttles a entrepris, avec le plein soutien du conseil, une analyse approfondie de notre stratégie, dont l'examen rigoureux de nos actifs, de nos principales forces, des défis qui s'annoncent et de notre conception organisationnelle. Le 1<sup>er</sup> octobre 2013, Encana a annoncé qu'une nouvelle structure organisationnelle allait être implantée et qu'elle comprendrait une nouvelle ÉHD, de plus petite taille. Dans la foulée, Encana a annoncé le départ de quatre membres de l'ancienne ÉHD, dont deux membres de la haute direction visés : M. Jeff Wojahn, en 2013, et M. Bill Oliver, en 2014. Les membres restants, dont trois membres de la haute direction visés, à savoir M<sup>me</sup> Sherri Brillon, M. Terry Hopwood et M. Mike McAllister, ont vu leurs responsabilités accrues. Peu de temps après, Encana a procédé à une réduction de 20 pour cent de son effectif en Amérique du Nord et annoncé la fermeture, prévue en 2014, de son bureau à Plano, au Texas.

### Rémunération en fonction du rendement

Notre programme de rémunération vise à : i) récompenser une croissance durable et responsable mesurée au moyen de mesures de rendement clés approuvés par le conseil; ii) faire coïncider les perspectives de rémunération avec les intérêts à long terme de nos actionnaires; iii) recruter, motiver et fidéliser les candidats les plus talentueux dans les régions de l'Amérique du Nord où nous sommes présents et où nous devons livrer concurrence; et iv) mettre en place des principes judicieux de gestion des risques liés à la rémunération. Dans ce contexte, le comité RHR et le conseil sont déterminés à ce que la rémunération de nos membres de la haute direction, ce qui englobe la rémunération potentielle et la rémunération réellement touchée, soit établie en fonction du rendement global de la société et de la valeur créée pour les actionnaires.

3 En 2013, tous les membres de la haute direction visés ont reçu une rémunération en dollars canadiens. Sauf avis contraire, les montants indiqués dans la présente analyse de la rémunération ont été convertis en dollars américains au moyen d'un taux de change de 1,00 \$ CA = 0,971 \$ US, soit le taux de change moyen au cours de la période du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2013 en fonction du cours acheteur quotidien à midi publié par la Banque du Canada.

4 M. Suttles est devenu président et chef de la direction d'Encana, avec prise d'effet le 10 juin 2013.

5 M. Oliver a occupé ce poste durant tout l'exercice de 2013, avant de quitter Encana en 2014.

6 Le 11 janvier 2013, parallèlement à l'annonce du départ de M. Eresman, alors chef de la direction, M. Clayton H. Woitas, administrateur (et actuel président du conseil) a été nommé président et chef de la direction intérimaire. M. Woitas a rempli ces fonctions jusqu'à ce que M. Suttles soit nommé président et chef de la direction, avec prise d'effet le 10 juin 2013.

7 M. Wojahn a occupé ce poste du 1<sup>er</sup> janvier 2013 jusqu'à ce qu'il quitte Encana en octobre 2013.

Chaque année, avant d'établir la rémunération annuelle des membres de la haute direction, le comité RHR et le conseil décortiquent le rendement enregistré par Encana au cours de l'année précédente à l'aune des indicateurs clés suivants :

- ✓ le rendement à l'échelle de l'organisation mesuré par des paramètres opérationnels et financiers clés, préautorisés par le conseil et figurant sur la feuille de pointage de la société, qui sert à déterminer les primes annuelles à attribuer à nos employés, y compris les membres de la haute direction;
- ✓ le rendement total pour les actionnaires (« RTA »), en termes relatifs et absolus, qui sert à déterminer les exigences en matière d'acquisition des attributions d'UAP accordées aux membres de la haute direction depuis 2013;
- ✓ notre rendement absolu par rapport au coefficient de renouvellement des UAP, une mesure d'efficacité opérationnelle largement utilisée dans le secteur, qui sert à déterminer les exigences en matière d'acquisition des attributions d'UAP accordées aux membres de la haute direction (à l'exclusion de notre chef de la direction, M. Suttles) en 2012 et 2011;
- ✓ le rendement individuel de chaque membre de la haute direction en fonction d'objectifs personnels – liés au poste occupé et établis pour l'année – qui sert à déterminer l'admissibilité à des primes individuelles.

### **Sommaire des pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction**

Tout au long de l'année 2013, le comité RHR et le conseil ont scruté attentivement notre programme de rémunération de la haute direction à la lumière des changements touchant notre organisation, des pratiques exemplaires liées à la gouvernance en matière de rémunération et, en particulier, des commentaires reçus de nos actionnaires. Vous trouverez ci-dessous un sommaire des pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction que nous avons adoptées dans le cadre de notre programme. À notre avis, ces pratiques concordent avec nos objectifs commerciaux et les intérêts de nos actionnaires. Vous trouverez également un sommaire de pratiques que nous n'avons pas adoptées parce que nous estimons qu'elles ne permettent pas une telle concordance.

#### **Ce que nous faisons :**

- ✓ Maintenir un comité RHR efficace et indépendant qui est doté des compétences, des connaissances et de l'expérience requises et qui s'appuie sur un processus de prise de décision en matière de rémunération solide;
- ✓ Avoir recours à un conseiller indépendant en rémunération des cadres pour donner des conseils au comité RHR; ce conseiller indépendant ne fournit aucun autre service à Encana;
- ✓ Privilégier, dans le cadre de notre programme, des éléments de rémunération fondée sur le rendement (ou « rémunération conditionnelle »);
- ✓ Accorder des attributions ILT annuelles aux membres de la haute direction qui sont constituées, à raison d'au moins 50 pour cent, de composantes liées au rendement;
- ✓ Utiliser différents paramètres d'évaluation du rendement (RTA relatif ou coefficient de renouvellement des UAP et hausse du cours de nos actions ordinaires) pour déterminer la rémunération potentielle des membres de la haute direction dans le cadre de notre programme de primes annuelles et des attributions ILT;
- ✓ Offrir aux membres de la haute direction, au moyen de notre plan UAD, la possibilité de convertir une partie de leur prime annuelle en UAD; les UAD sont liées au cours de nos actions ordinaires et leur rachat est reporté jusqu'à la retraite du membre de la haute direction concerné ou son départ d'Encana;
- ✓ Utiliser des dispositions « à deux événements déclencheurs » pour ce qui du versement d'une indemnité de départ en espèces à un membre de la haute direction en cas de changement de contrôle; de telles dispositions s'appliquent à l'attribution ILT fondée sur des capitaux propres initiale unique (options liées au rendement et UAP) accordée à notre nouveau chef de la direction, M. Suttles, à son embauche;
- ✓ Faire en sorte que la rémunération incitative fondée sur le rendement visant les membres de la haute direction soit assujettie à la politique de récupération pour la rémunération incitative approuvée par le conseil, aux lignes directrices sur l'actionnariat et aux interdictions concernant la couverture des titres de capitaux propres et la vente à découvert de tels titres;
- ✓ Chercher à présenter tous les ans aux actionnaires de l'information claire et facile à comprendre sur la rémunération des membres de la haute direction;
- ✓ Dialoguer constamment avec nos actionnaires au sujet de la rémunération des membres de la haute direction, afin de bien étudier les commentaires que nous avons reçus et, éventuellement, de les intégrer à notre programme;
- ✓ Mettre en place des principes judicieux de gestion des risques liés à la rémunération, notamment en demandant à des intervenants externes d'évaluer nos pratiques en la matière, afin de nous assurer que nous encourageons et récompensons les bons gestes et dissuadons nos membres de la haute direction de faire preuve d'imprudence en prenant des risques qui pourraient avoir des conséquences fortement nuisibles pour la société.

**Ce que nous ne faisons pas :**

- × Accorder aux membres de la haute direction des contrats qui garantissent pour plusieurs années une augmentation de salaire, des primes ou des attributions ILT;
- × Verser, dans le cas d'un changement de contrôle ou d'une cessation d'emploi, une indemnité plus de deux fois supérieure au salaire en espèces du membre de la haute direction concerné (s'applique aussi au nouveau chef de la direction, M. Suttles);
- × Antidater ou annuler une attribution ILT, en modifier les prix, proposer des échanges d'options ou annuler une attribution ILT accordée à un employé, y compris les membres de la haute direction;
- × Accorder des prêts (sans intérêt ou aux termes d'autres modalités) à des employés, ce qui comprend les membres de la haute direction;
- × Verser des dividendes ou l'équivalent sur des UAP ou des unités d'actions incessibles (« UAI ») non acquises;
- × Offrir des contrats, des indemnités de départ, des avantages indirects ou des rémunérations garanties d'une valeur excessive aux membres de la haute direction, y compris à notre nouveau chef de la direction, M. Suttles; et
- × Offrir des crédits de service ouvrant droit à pension supplémentaire (y compris à notre nouveau chef de la direction, M. Suttles, à son embauche en 2013).<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Encana n'accorde pas de crédit de service ouvrant droit à pension supplémentaire à ses membres de la haute direction aux termes de ses régimes de retraite et de retraite complémentaire actuels. Toutefois, aux termes d'ententes avec des employeurs prédécesseurs, de tels crédits ont été accordés à nos membres de la direction visés, Mike McAllister et Bill Oliver, et à l'ancien chef de la direction, Randy Eresman. Cette pratique ne fait pas partie de notre programme de rémunération actuel.

## COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA RÉMUNÉRATION

La responsabilité de la supervision de notre programme de rémunération de la haute direction incombe aux membres indépendants de notre conseil d'administration<sup>9</sup>. Le comité RHR aide le conseil en examinant les politiques et pratiques en matière de ressources humaines d'Encana, les programmes de rémunération, les questions relevant des régimes de retraite et de placement et la planification de la relève au sein de notre ÉHD<sup>10</sup>. De plus, le comité RHR supervise la conception de notre programme de rémunération de la haute direction et il est chargé de faire des recommandations au conseil en ce qui concerne la rémunération annuelle de nos membres de la haute direction. Toutes les recommandations formulées par le comité RHR concernant la rémunération du président et chef de la direction et des membres de l'ÉHD doivent être examinées et approuvées par le conseil.

Compte tenu de son mandat, notre comité RHR est composé exclusivement d'administrateurs indépendants<sup>11</sup>. Aucun de ces administrateurs indépendants n'occupe en ce moment le poste de chef de la direction d'une autre société ouverte. En 2013, notre comité RHR était composé des personnes suivantes : M<sup>me</sup> Suzanne P. Nimocks (présidente)<sup>12</sup> et MM. Fred J. Fowler, Brian G. Shaw<sup>13</sup> et Bruce G. Waterman. Notre actuel président du conseil, M. Clayton H. Woitas, est membre d'office du comité RHR<sup>14</sup>. Notre ancien président du conseil, M. David P. O'Brien, a été membre d'office du comité RHR du 1<sup>er</sup> janvier 2013 jusqu'à ce qu'il prenne sa retraite à titre de président du conseil, le 22 juillet 2013.

Chaque membre de notre comité RHR possède l'expérience et l'expertise professionnelles requises pour assumer efficacement ses responsabilités à l'égard du conseil et des actionnaires. De plus, chacun de ces membres a déjà occupé un poste de haute direction ou un siège d'administrateur auprès d'une autre grande organisation. Les membres du comité possèdent à la fois une expérience pratique et une expertise professionnelle pertinentes (dans des domaines comme la comptabilité, la rémunération, les finances, la gouvernance, les ressources humaines et la gestion des risques), ce qui fait que le comité RHR rassemble les connaissances, les compétences et les autres qualités requises pour soutenir efficacement le conseil et remplir ses obligations à l'égard des actionnaires. Pour de plus amples renseignements sur la scolarité, l'expérience et l'expertise des membres de notre comité RHR, consulter les notes biographiques individuelles des administrateurs et l'information concernant les compétences et l'expertise qu'ils possèdent aux pages 10 à 14 et à la page 87.

### Rôle et responsabilités

Les responsabilités propres au comité RHR sont établies par un mandat écrit qu'il est possible de consulter sur notre site Web, au [www.encana.com](http://www.encana.com). Pour remplir son mandat efficacement, le comité RHR adopte un plan de travail détaillé des questions de nature commerciale devant être prises en considération au cours de l'année civile. Conformément à son mandat, les responsabilités principales du comité RHR s'établissent comme suit :

- approuver les buts et les objectifs de l'entreprise pertinents à la rémunération de nos membres de la haute direction et évaluer le rendement de ceux-ci à la lumière de ces buts et objectifs;
- élaborer et recommander au conseil, en vue d'obtenir son approbation, la rémunération annuelle de nos membres de la haute direction, y compris la rémunération directe totale annuelle;
- recommander au conseil, en vue d'obtenir son approbation, la planification de la relève pour les membres de l'ÉHD (ceux qui relèvent directement du président et chef de la direction);
- évaluer le rendement de l'entreprise pour déterminer les récompenses potentielles aux termes de notre plan de primes annuelles et l'admissibilité à l'acquisition aux termes de nos plans ILT fondés sur le rendement;

9 Les questions relevant du mandat du comité RHR qui nécessitent l'approbation du conseil, y compris en ce qui concerne la rémunération des membres de la haute direction, sont approuvées par les membres indépendants du conseil seulement. Aux fins de la présente analyse de la rémunération, les renvois à une approbation par le conseil désignent donc une approbation par les membres indépendants du conseil seulement.

10 La planification de la relève dans le cas du président et chef de la direction fait partie du mandat du comité CG.

11 Aux termes de ce mandat, chaque membre du comité RHR doit être « indépendant » conformément au Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance (la Norme canadienne 58-101 ailleurs qu'au Québec).

12 M<sup>me</sup> Nimocks est présidente du comité RHR depuis avril 2012.

13 M. Shaw a été nommé au conseil et au comité de RHR le 13 février 2013.

14 En 2013, M. Woitas a été membre d'office du comité RHR à compter du jour de sa nomination comme président du conseil, le 22 juillet 2013, jusqu'au 31 décembre 2013.

- approuver la conception des attributions ILT annuelles à nos employés et à nos membres de la haute direction;
- approuver le groupe de comparaison pour évaluer le caractère concurrentiel de notre programme de rémunération des membres de la haute direction;
- recommander au conseil, en vue d'obtenir son approbation, des modifications de nos divers plans ILT, y compris notre plan d'options sur actions destiné aux employés, le plan de droits à la plus-value d'actions destiné aux employés, le plan d'unités d'actions attribuées en fonction de la performance, le plan d'unités d'actions incessibles et le plan d'unités d'actions différées destiné aux employés, ou l'adoption de tout nouveau plan ILT;
- examiner et approuver les questions portant sur les régimes de retraite et de placement, et recommander au conseil, en vue d'obtenir son approbation, des modifications importantes de nos régimes de retraite et le financement de ces régimes;
- surveiller l'état de l'actionnariat des membres de la haute direction aux termes de nos lignes directrices sur l'actionnariat.

Le comité RHR a tenu cinq réunions régulières en 2013. Avant chaque réunion de ce type, une séance de préparation a lieu avec les membres de la direction des ressources humaines. Ces séances permettent aux membres du comité RHR de passer en revue les points à l'ordre du jour, notamment ceux qui pourraient susciter des questions, avant la réunion. Les membres du comité RHR peuvent ensuite discuter plus en détail de ces questions, entre eux, lors de la séance à huis clos tenue pendant la réunion ou à la fin de celle-ci. En effet, le comité RHR tient une séance à huis clos, en l'absence de tout membre de l'équipe de direction, à l'occasion de chaque réunion régulière. En 2013, le conseiller indépendant en matière de rémunération du comité RHR, Meridian Compensation Partners LLC (« Meridian »), a participé à toutes les réunions régulières du comité RHR.

#### **Conseiller en rémunération indépendant du comité RHR**

Aux termes de son mandat, le comité RHR a le pouvoir de retenir directement les services d'un consultant ou d'un autre conseiller pour l'aider à procéder à l'évaluation de la rémunération des membres de la haute direction. Il a également le pouvoir de mettre fin à ces services. Depuis 2010, il fait appel à Meridian. Meridian fournit au comité RHR des conseils et des renseignements indépendants en matière de rémunération de la haute direction. Plus précisément, Meridian fournit au conseil et au comité RHR des conseils indépendants à l'égard des aspects suivants :

- la conception et l'exécution de notre programme de rémunération de la haute direction relativement à la stratégie commerciale d'Encana, la politique de rémunération, les pratiques des concurrents sur le marché et les pratiques exemplaires de gouvernance en matière de rémunération, tant au Canada qu'aux États-Unis;
- l'examen et l'analyse des documents préparés et des recommandations formulées par la direction, notamment la communication des problèmes éventuels au président du comité RHR avant chaque réunion;
- l'analyse de la rémunération de nos membres de la haute direction par rapport à leurs homologues qui occupent des postes semblables et aux pratiques de nos concurrents, soit les sociétés qui font partie de notre groupe de comparaison, afin d'aider le comité RHR à formuler des recommandations sur la rémunération directe totale annuelle;
- l'examen de l'information annuelle sur notre rémunération des membres de la haute direction communiquée dans la circulaire de sollicitation de procurations et les commentaires sur celle-ci;
- les nouvelles pratiques exemplaires et les derniers développements en matière de réglementation et de gouvernance concernant la rémunération des dirigeants au Canada et aux États-Unis.

Meridian fait rapport directement au comité RHR, et elle fournit tous ses services sous la direction du comité RHR et de sa présidente, M<sup>me</sup> Nimocks. Lorsque, à l'occasion, Meridian est tenue de consulter la direction des ressources humaines, les services qu'elle fournit alors doivent être approuvés au préalable par la présidente du comité RHR et fournis sous la direction de celle-ci.

En 2013, Meridian a également fourni des services indépendants en matière de rémunération au comité de recherche qui était responsable de trouver un nouveau chef de la direction et de le recommander au conseil, aux fins d'approbation (ce qui incluait la proposition d'une entente en matière de rémunération à conclure avec le chef de la direction). Pour ce mandat, Meridian relevait directement de la présidente du comité RHR, à titre de membre du comité de recherche.



Tant en 2013 qu'en 2012, Meridian n'a fourni au comité RHR et au conseil que des services liés à la rémunération de la haute direction, tel qu'il est décrit ci-dessus. À ce titre, Meridian a reçu des honoraires liés à la rémunération de la haute direction de 290 678 \$ en 2013 et de 251 435 \$ en 2012.

### **Direction des ressources humaines**

Pour l'aider à exercer ses responsabilités, le comité RHR reçoit de l'information du service des ressources humaines de la société, y compris du vice-président directeur et chef de l'entreprise et du vice-président, ressources humaines (la « direction des RH »). La direction des RH aide le comité RHR en préparant les documents utilisés lors des réunions, en colligeant des données sur le marché et les concurrents et en effectuant des analyses de rendement global et individuel pertinentes aux fins de la rémunération des membres de la haute direction.

En outre, la direction des RH collabore directement avec le chef de la direction pour préparer des recommandations initiales sur la rémunération directe totale annuelle des membres de l'ÉHD. Ces recommandations initiales sont ensuite présentées au comité RHR, qui les examine à l'occasion de sa réunion annuelle de février. En 2013, la direction des RH a collaboré directement avec notre nouveau chef de la direction, M. Suttles, pour préparer des recommandations initiales sur les attributions de la prime annuelle de 2013 et la rémunération directe totale de 2014 pour les membres de l'ÉHD. Avant la nomination de M. Suttles, la direction des RH a collaboré avec l'ancien chef de la direction et, après son départ, avec le chef de la direction intérimaire pour élaborer des recommandations initiales sur la rémunération directe totale de 2013 des membres de l'ÉHD, qui venait d'être formée.

### **Autres services-conseils en matière de rémunération**

En 2013, la direction des RH a retenu les services de Towers Watson (« Towers ») afin d'obtenir à l'occasion des données et de l'information provenant de sondages sur la rémunération des dirigeants. Towers a également fourni des services liés aux régimes de retraite à la direction des RH – services qui visaient notamment nos membres de la haute direction – en sa qualité d'actuaire de nos régimes de retraite canadiens. L'information préparée par Towers qui touche des questions relatives aux régimes de retraite inhérentes au mandat du comité RHR, notamment l'information relative aux membres de la haute direction, est transmise au comité RHR et au conseil afin d'être examinée et, s'il y a lieu, approuvée à l'occasion de ses réunions.

Pour les services liés à la rémunération de la haute direction fournis à la direction des RH, Towers a reçu des honoraires de 82 673 \$ en 2013 et de 156 726 \$ en 2012.<sup>15</sup> Pour les autres services fournis à Encana, y compris les services relatifs aux régimes de retraite, Towers a reçu des honoraires de 1 385 411 \$ en 2013 et de 940 349 \$ en 2012.

Bien que les recommandations préparées par le comité RHR s'appuient sur de l'information fournie par Meridian, la direction des RH ou Towers, elles ne leur sont pas attribuables. En effet, les décisions du comité RHR et du conseil concernant notre programme et, plus particulièrement, la rémunération de nos membres de la haute direction reflètent le jugement éclairé, les compétences et l'expérience des membres de notre comité RHR et du conseil.

---

<sup>15</sup> Aux fins de ce qui est susmentionné, les honoraires versés à Towers en 2013 et en 2012 pour les services liés à la rémunération de la haute direction consistaient en des sondages et des données connexes sur les marchés, de même qu'en des services liés aux régimes de retraite dans le cadre de la rémunération des membres de la haute direction.

## NOTRE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

### Notre conception de la rémunération

Les décisions que prend le conseil au sujet de la rémunération de nos membres de la haute direction découlent de notre conception de la rémunération. Cette conception s'articule autour des quatre principes fondamentaux suivants :

<b>Rémunération fondée sur le rendement</b>	Notre capacité à atteindre nos objectifs commerciaux et à réaliser notre stratégie dépend des réalisations et du rendement supérieur de nos employés, dont nos membres de la haute direction. Notre programme est par conséquent axé sur les résultats, et une composante importante de ce programme est liée au rendement; les possibilités de récompense inhérentes à cette composante dépendent étroitement de l'atteinte de paramètres opérationnels et financiers approuvés par le conseil et de l'évolution du cours de nos actions ordinaires.
<b>Programme concurrentiel par rapport à notre groupe de comparaison</b>	Si nous voulons recruter, motiver et fidéliser les dirigeants talentueux dont nous avons besoin pour atteindre nos objectifs et offrir de façon soutenue une valeur à long terme pour nos actionnaires, nous devons proposer un programme concurrentiel à l'échelle du marché nord-américain où nous sommes présents. Pour y arriver, nous comparons notre programme à ceux de sociétés semblables du secteur avec lesquelles nous sommes en concurrence, notamment pour le recrutement d'employés talentueux en Amérique du Nord. Nous voulons que la rémunération directe totale annuelle de nos membres de la haute direction corresponde en général à la médiane (ou point milieu) de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération.
<b>Harmonisation avec les intérêts des actionnaires</b>	Notre programme est conçu pour favoriser et récompenser l'harmonisation de la rémunération avec les intérêts de nos actionnaires. Notre programme donne donc la priorité à la rémunération incitative, les possibilités de récompense étant étroitement liées à l'évaluation annuelle de notre rendement global. Il met l'accent principalement sur la rémunération ILT, dont l'acquisition est conditionnelle à l'atteinte de mesures de rendement clés, comme le RTA relatif, et la hausse du cours de nos actions ordinaires.
<b>Principes judicieux de gestion des risques</b>	Pour décourager la prise de risques non justifiés, notre programme s'appuie sur des principes judicieux de gestion des risques liés à la rémunération. Les possibilités de récompenses liées à la composante « rémunération incitative » dépendent de l'atteinte de cibles et de paramètres approuvés par le conseil qui reflètent des objectifs opérationnels et financiers clés. Les attributions ILT représentent un ensemble équilibré de mécanismes ILT, dont l'acquisition est généralement reportée sur une période de trois ans. Nous gérons également les risques au moyen de nos pratiques de gouvernance en matière de rémunération, dont notre politique de récupération pour la rémunération incitative, les lignes directrices sur l'actionnariat et les interdictions concernant la couverture d'attributions fondées sur des titres de capitaux propres, qui s'appliquent toutes à nos membres de la haute direction.

### Éléments de la rémunération

Une partie importante de notre programme est constituée d'éléments de rémunération fondés sur le rendement (ou rémunération « conditionnelle »). Pour ces éléments, les possibilités de rémunération dépendent de l'atteinte par Encana d'objectifs opérationnels et financiers clés, qui ont été préalablement approuvés par le conseil, et du rendement total pour les actionnaires, en termes relatifs et absolus, qui est tributaire de l'évolution du cours de nos actions ordinaires. Si nous voulons recruter, motiver et fidéliser des personnes hautement qualifiées qui nous aideront à atteindre ces objectifs, nous devons miser sur un programme de rémunération concurrentiel sur le marché nord-américain où nous sommes présents et où nous livrons la concurrence.

La rémunération de nos membres de la haute direction comporte cinq éléments : i) le salaire de base; ii) la prime annuelle potentielle; iii) la valeur des attributions ILT; iv) les prestations de retraite; et v) certains avantages indirects. Nos membres de la haute direction sont également admissibles à des programmes d'avantages sociaux généralement offerts aux autres employés. Voici un sommaire des caractéristiques des cinq principaux éléments de notre programme, qui sont décrits plus en détail dans la présente rubrique intitulée « Analyse de la rémunération ».

## Sommaire des éléments de la rémunération

Élément	Raison d'être	Forme	Possibilités et horizon temporel
<b>Salaire de base</b>	Procurer une rémunération fixe concurrentielle par rapport au marché. Reconnaître l'expérience, les compétences, l'ampleur des fonctions et les responsabilités au niveau individuel.	Espèces	Salaire fixe versé pendant toute l'année. Examiné chaque année à la réunion du comité RHR de février.
<b>Prime annuelle</b>	Accorder des récompenses pour le rendement annuel de la société selon des paramètres opérationnels et financiers approuvés par le conseil qui figurent sur la feuille de pointage de la société et, dans le cas des membres de l'ÉHD, selon des objectifs de rendement individuels établis pour l'année.	Espèces  Possibilité de convertir 25 % ou 50 % de la prime en UAD	<b>Chef de la direction :</b> Fondée à 100 % sur les résultats de la feuille de pointage approuvée de la société; le conseil peut, à son appréciation, rajuster la prime annuelle en fonction de critères de rendement additionnels.  <b>Autres membres de la haute direction visés :</b> Fondée à 50 % sur les résultats de la feuille de pointage approuvée de la société et à 50 % sur l'atteinte d'objectifs de rendement individuels établis pour l'année. Examinée chaque année à la réunion du comité RHR de février qui suit l'année de référence aux fins du rendement. Versée annuellement (s'il y a lieu).
<b>Attributions incitatives à long terme</b>	<b>Options liées au rendement (chef de la direction) :</b> Harmoniser la rémunération potentielle avec le rendement des actionnaires en fonction de seuils de rendement correspondant à une hausse prédéfinie du cours de nos actions ordinaires sur une période de quatre ans. Encourager le rendement, favoriser la fidélisation et contribuer à l'atteinte des niveaux d'actionnariat requis.  <b>Options sur actions/droits à la plus-value d'actions jumelés (DPVA jumelés) (tous les membres de la haute direction visés)<sup>16</sup> :</b> Établir une concordance avec les intérêts des actionnaires, récompenser le rendement à long terme, maintenir une offre concurrentielle sur le marché, favoriser la fidélisation et contribuer à l'atteinte des niveaux d'actionnariat requis.  <b>Unités d'actions en fonction de la performance (tous les membres de la haute direction visés) :</b> Harmoniser la rémunération potentielle avec le rendement des actionnaires par l'entremise de seuils de rendement prescrits fondés sur le RTA relatif (attributions de 2013 et 2014) et un paramètre largement utilisé dans le secteur, le coefficient de renouvellement des UAP (attributions de 2012 et de 2011). Favoriser la fidélisation par le report intégral de l'acquisition sur trois ans.  <b>Unités d'actions inaccessibles (tous les membres de la haute direction visés) :</b> Récompenser le rendement de moyen à long termes de l'action en fonction du cours sur une période de trois ans. Maintenir une offre concurrentielle sur le marché et favoriser la fidélisation par le report intégral de l'acquisition sur trois ans.	Actions ordinaires ou espèces  Actions ordinaires ou espèces  Espèces  Espèces	La rémunération potentielle est fondée sur l'atteinte de seuils de rendement prescrits, approuvés par le conseil, relativement à une hausse du cours de nos actions ordinaires.  L'admissibilité à l'acquisition est évaluée deux ans après la date d'attribution (50 %) et quatre ans après cette date (la tranche restante de 50 % ou 100 % de l'attribution, selon le cas). Expire après cinq ans.  La rémunération potentielle est conditionnelle à une hausse du cours des actions ordinaires.  L'attribution est acquise sur une période de trois ans (30 % la première et la seconde années, 40 % la troisième année). Expire après cinq ans.  La rémunération potentielle est fondée sur le RTA relatif d'Encana par rapport à un groupe de comparaison du rendement aux fins des UAP <sup>17</sup> , approuvé par le conseil, qui est formé de 14 sociétés (attributions de 2013 et 2014) et sur l'atteinte de cibles relatives au coefficient de renouvellement des UAP approuvées par le conseil (attributions de 2012 et de 2011), de même que sur l'évolution du cours de nos actions ordinaires. L'acquisition est établie à la fin d'une période de trois ans; elle ne peut se faire à une valeur plus de deux fois supérieure à l'attribution d'UAP initiale.  La rémunération potentielle est fondée sur l'évolution du cours de nos actions ordinaires sur une période de trois ans.
<b>Prestations de retraite<sup>18</sup></b>	Accorder des prestations de retraite qui sont concurrentielles sur le marché et favoriser la fidélisation.	Espèces, payables à la retraite	<b>Chef de la direction, chef des finances et chef du contentieux :</b> Régime de retraite à cotisations définies; la société verse des cotisations à hauteur de 8 pour cent des gains ouvrant droit à pension. La rémunération potentielle dépend du rendement des placements, qui sont autogérés par le prestataire.  <b>Autres membres de la haute direction visés :</b> Régime de retraite à prestations définies, selon la formule du régime applicable.
<b>Avantages indirects</b>	Offrir aux membres de la haute direction un nombre limité d'avantages indirects qui reflètent leur rôle et leurs responsabilités. Maintenir une offre concurrentielle sur le marché et favoriser la fidélisation.	Offerts au cours de l'année ou versés en espèces	Offert à la nomination du membre de la haute direction et au cours de l'année. L'admissibilité est fondée sur l'importance du poste et des responsabilités s'y rattachant.

16 Aux termes de notre plan d'options sur actions destiné aux employés, des DPVA jumelés sont associés aux options sur actions. Les employés des membres de notre groupe aux États-Unis, y compris deux des membres de notre ÉHD actuelle, reçoivent des attributions de droits à la plus-value d'actions (« DPVA ») aux termes de notre régime de droits à la plus-value d'actions des employés (« DPVAE »). Aucun membre de la haute direction visé n'a reçu de DPVA en 2013.

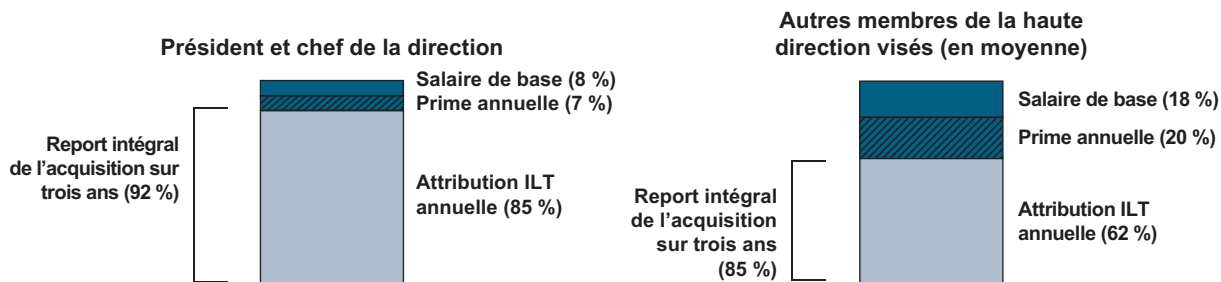
17 Pour des renseignements concernant notre groupe de comparaison du rendement aux fins des UAP, veuillez vous reporter à la rubrique « Unités d'actions attribuées en fonction de la performance » (« UAP ») aux pages 52 à 54.

18 Des employés des membres de notre groupe aux États-Unis, y compris deux membres de notre ÉHD actuelle, participent à nos régimes de retraite américains.

## Rémunération directe totale

La rémunération directe totale se compose des éléments suivants : i) le salaire de base annuel; ii) la prime annuelle potentielle; et iii) la juste valeur à la date d'attribution des attributions ILT annuelles. La rémunération directe totale annuelle de nos membres de la haute direction consiste surtout en des éléments de rémunération liés (ou « conditionnels ») au rendement. Les diagrammes ci-dessous indiquent pour 2013 la proportion de chacun de ces éléments approuvés de la rémunération directe totale accordée à notre chef de la direction, M. Suttles, et à nos membres de la haute direction actuellement en poste.<sup>19</sup>

### Rémunération directe totale en 2013



### Groupe de comparaison aux fins de la rémunération

Si nous voulons recruter, motiver et fidéliser les personnes talentueuses dont nous avons besoin pour atteindre nos objectifs commerciaux, notre programme doit être concurrentiel par rapport au marché nord-américain sur lequel nous faisons des affaires et livrons concurrence. Afin de surveiller le caractère concurrentiel de ce programme de rémunération, nous le comparons à celui d'un groupe de sociétés nord-américaines similaires soigneusement sélectionnées. Nous nommons ce groupe le « groupe de comparaison aux fins de la rémunération ».

Encana est une société d'exploitation de zones de ressources nord-américaine. Nos actifs, nos activités d'exploitation et nos employés sont répartis presque uniformément entre le Canada et les États-Unis. Notre ÉHD actuelle compte quatre membres établis au Canada et deux membres établis aux États-Unis. Comme notre récente recherche d'un chef de la direction l'a mis en relief, pour ce qui est du recrutement des personnes les plus talentueuses sur le marché, en particulier au niveau de la haute direction, nous sommes en concurrence avec, entre autres, des sociétés du secteur de l'énergie canadiennes et américaines. Toutefois, si nous voulons être en mesure de déterminer à quel point nous sommes concurrentiels sur le marché, notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération doit non seulement comprendre des sociétés du secteur qui sont de taille comparable à Encana et dont la portée et la nature des activités sont similaires, mais aussi des sociétés avec lesquelles nous sommes en concurrence pour attirer des capitaux et des dirigeants de talent sur l'ensemble du marché nord-américain.

<sup>19</sup> Les données des diagrammes ci-dessus se rapportent au salaire de base de 2013, à la prime pour 2013 approuvée et à la juste valeur à la date d'attribution de l'attribution ILT annuelle (voir le tableau sommaire de la rémunération à la page 64) pour notre nouveau chef de la direction, M. Suttles, et les montants moyens correspondants pour nos membres de la haute direction visés qui sont actuellement en poste, soit M<sup>me</sup> Brillon et MM. McAllister et Hopwood. Pour notre chef de la direction, M. Suttles, la valeur à la date d'attribution des attributions ILT de 2013 comprend, aux fins d'illustration seulement, son attribution fondée sur des capitaux propres initiale unique de 2013 (UAP et options liées au rendement) au moment de son embauche. Les montants relatifs aux attributions ILT dont l'acquisition est reportée qui précèdent regroupent 100 pour cent des attributions d'UAP et d'UAI de 2013 accordées à nos membres de la haute direction visés, respectivement, et 40 pour cent de la juste valeur à la date d'attribution de leur attribution d'options de 2013; toutes ces attributions font l'objet d'un report intégral de leur acquisition sur une période de trois ans, ou jusqu'en 2016. Dans le cas de notre chef de la direction, de M. Suttles, le report de l'acquisition comprend également son option liée au rendement fondée sur des capitaux propres initiale unique de 2013 dont l'acquisition, aux fins de l'illustration ci-dessus, est considérée comme faisant l'objet d'un report intégral sur la période de rendement intégrale de quatre ans.

Le comité RHR évalue régulièrement le groupe de comparaison aux fins de la rémunération pour voir à ce qu'il demeure adéquat aux fins d'une analyse comparative. En 2013, le comité RHR a procédé à une analyse détaillée du groupe existant. Il a notamment évalué des sociétés comparables, susceptibles de faire partie du groupe, en mesurant leur degré de comparabilité avec Encana (à l'aide d'une fourchette d'admissibilité dont la limite inférieure correspond à un ratio de 0,33 et la limite supérieure, à un ratio de 3,0 au chapitre des finances et de l'exploitation, Encana se situant vers le point médian du groupe) relativement aux critères de sélection suivants :

Critères de filtrage	Critères d'évaluation précis
Comparabilité sur le plan des finances et de l'exploitation	Actif total, capitalisation boursière, valeur de l'entreprise, production, gamme de produits, réserves et chiffre d'affaires
Nature et portée des activités	Exploration et production en amont, activités d'exploitation surtout en Amérique du Nord, présence dans les mêmes zones, intérêts considérables dans les gaz secs et les LGN, mise en valeur de ressources non classiques
Identification à titre de concurrent comparable	Concurrent pour l'acquisition de capitaux ou le recrutement de dirigeants ou société étiquetée, soit à l'interne ou à l'externe par des analystes financiers ou des groupes consultatifs des actionnaires, comme une société similaire.

À la suite de cette analyse détaillée effectuée en 2013, le comité RHR a approuvé le nouveau groupe de comparaison aux fins de la rémunération suivant, qui est constitué de 24 sociétés : 12 sociétés canadiennes et 12 sociétés américaines :<sup>20</sup>

#### Groupe de comparaison aux fins de la rémunération 2013 – 24 sociétés

sociétés comparables canadiennes		sociétés comparables américaines	
ARC Resources Ltd.	Enbridge Inc.	Apache Corporation	Marathon Oil Corporation
Canadian Natural Resources Limited	Husky Energy Inc.	Chesapeake Energy Corporation	Murphy Oil Corporation
Canadian Oil Sands Limited	Penn West Petroleum Ltd.	Devon Energy Corporation	Noble Energy, Inc.
Cenovus Energy Inc.	Société d'énergie Talisman Inc.	Continental Resources, Inc.	Pioneer Natural Resources Company
Compagnie Pétrolière Impériale Limitée	Suncor Énergie Inc.	EOG Resources, Inc.	QEP Resources, Inc.
Crescent Point Energy Corp.	TransCanada Corporation	Hess Corporation	Southwestern Energy Company

L'adoption de ce nouveau groupe de comparaison aux fins de la rémunération par le comité RHR a eu des répercussions considérables sur les perspectives de rémunération de certains de nos membres de la haute direction. Dans le cas de notre nouveau chef de la direction, M. Suttles, l'utilisation de ce groupe s'est traduite par une réduction de la rémunération directe totale cible médiane (ou point milieu) d'environ 35 pour cent par rapport à celle qui aurait résulté de l'ancien groupe.

En 2013, le comité RHR a consenti à ce que le groupe de comparaison aux fins de la rémunération soit ventilé par région géographique, ce qui a permis d'utiliser les données propres à un pays de manière plus ciblée au moment de comparer la rémunération de nos membres de la direction. Après avoir approuvé le nouveau groupe de comparaison, le comité RHR a également accepté, en 2013, que les données soient utilisées conformément à l'approche suivante, et ce, afin de mieux refléter la nouvelle structure organisationnelle d'Encana en Amérique du Nord :

- pour les membres de l'ÉHD, utilisation de données sur le marché propres à la région géographique (en fonction du pays, soit le Canada ou les États-Unis, où le membre de la haute direction est principalement établi); et
- pour notre chef de la direction, M. Suttles, utilisation à la fois de données mixtes sur le marché nord-américain et de données sur le marché concernant des postes de chef de la direction similaires au sein des sociétés comparables canadiennes susmentionnées.

<sup>20</sup> À la suite de cette analyse détaillée, Nexen Inc. et Anadarko Petroleum Corporation ont été retirées du groupe de comparaison auparavant utilisé par le comité RHR.

Conformément à notre conception de la rémunération, nous souhaitons que la rémunération directe totale annuelle cible de nos membres de la haute direction corresponde à la médiane (ou point milieu) de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération. Selon les données les plus récentes, la rémunération directe totale de M. Suttles en 2013 (à l'exclusion de son attribution fondée sur des capitaux propres initiale unique), par rapport à ce groupe, a été à peu près au 50<sup>e</sup> centile.

## **PROCESSUS DE PRISE DE DÉCISION EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION**

Les décisions concernant la rémunération directe totale annuelle de nos membres de la haute direction constituent l'aboutissement d'un processus d'analyse et d'examen détaillé suivi par le comité RHR au cours de l'année. Ce cycle débute habituellement à la réunion annuelle de février du comité RHR, à laquelle assistent tous les membres indépendants du conseil (la « réunion conjointe sur la rémunération »).

La réunion conjointe sur la rémunération se divise en trois composantes principales : i) évaluation approfondie du rendement de la société au cours de l'année précédente en fonction de paramètres opérationnels et financiers déterminés, qui ont été préapprouvés par le conseil; ii) évaluation du rendement des membres de la haute direction au cours de l'année précédente par rapport à leurs objectifs personnels établis pour l'année; et iii) évaluation et approbation de recommandations visant la rémunération directe totale annuelle de chaque membre de la haute direction pour l'année en cours.

L'évaluation du rendement d'Encana au cours de l'année précédente qui est effectuée par le conseil à la réunion conjointe sur la rémunération a une incidence directe sur : i) l'admissibilité à l'attribution des primes annuelles de nos membres de la haute direction, y compris le chef de la direction; et ii) l'admissibilité à l'acquisition des attributions ILT liées au rendement qui ont été accordées antérieurement. L'évaluation du rendement individuel de chaque membre de la haute direction : i) dans le cas des membres de l'ÉHD, a une incidence directe sur leur admissibilité respective à une prime annuelle; et ii) dans le cas de tous les membres de la haute direction, permet d'étayer la décision qui a été prise par le conseil relativement à leur rémunération directe totale annuelle respective. Les buts et les répercussions des évaluations détaillées du rendement qui sont effectuées chaque année par le conseil à la réunion conjointe sur la rémunération sont résumés ci-dessous :

Nature de l'évaluation du rendement	Période	But	Répercussions sur la rémunération
Rendement consolidé de la société en fonction de paramètres opérationnels et financiers déterminés, qui ont été préapprouvés par le conseil et figurent dans notre feuille de pointage de la société. Les résultats de la feuille de pointage approuvée de la société sont désignés comme le pointage de la société annuel	Année civile précédente	Déterminer la possibilité de prime annuelle	Le pointage de la société approuvé est utilisée pour déterminer l'admissibilité à la prime annuelle de la façon suivante :  <b>Président et chef de la direction</b> : 100 pour cent (à l'appréciation du conseil)  <b>Membres de l'ÉHD</b> : 50 pour cent (récompense liée au rendement de la société seulement)
Rendement global de la société en fonction de l'atteinte de seuils approuvés par le conseil aux termes de nos plans ILT fondés sur le rendement (RTA relatif ou coefficient de renouvellement des UAP) <sup>21</sup>	Période de trois ans précédente (attributions d'UAP de 2013 et 2014) ou année civile précédente (attributions d'UAP de 2012 et 2011), selon le cas	Déterminer l'admissibilité à l'acquisition d'attributions d'UAP précédentes	<b>Attributions d'UAP de 2013 et 2014</b> : Les résultats du RTA relatif sur trois ans approuvés serviront à déterminer l'admissibilité à l'acquisition d'attributions en 2016 et 2017. S'applique à tous les membres de la haute direction actuels, y compris notre chef de la direction, M. Suttles  <b>Attributions d'UAP de 2012 et 2011</b> : Le résultat approuvé du coefficient de renouvellement des UAP servira à déterminer l'admissibilité définitive à l'acquisition en 2015 et 2014. S'applique à tous les membres de la haute direction, sauf M. Suttles
Rendement individuel en fonction d'objectifs personnels établis au cours de l'année précédente	Année civile précédente	Déterminer la possibilité de prime annuelle	L'évaluation approuvée du rendement individuel sert à déterminer 50 pour cent de la prime de 2013 pour les membres de l'ÉHD

Une fois achevé ce processus d'évaluation détaillé, le comité RHR propose ses recommandations en matière de rémunération directe totale annuelle et les présente au conseil aux fins d'approbation. Lorsqu'il prépare ses recommandations, le comité RHR tient également compte des aspects suivants : i) l'importance du rôle et des responsabilités du membre de la haute direction; ii) la rémunération médiane (ou point milieu) pour les postes comparables au sein de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération; iii) des facteurs propres à la fidélisation; et iv) les analyses et l'information de source indépendante fournies par Meridian.

Lors de la réunion conjointe sur la rémunération de février 2013, après avoir évalué et approuvé le pointage de la société en 2012, le coefficient de renouvellement des UAP pour 2012 ainsi que le rendement individuel de nos membres de la haute direction et avoir tenu compte de notre RTA relatif en 2012, le comité a préparé les recommandations concernant la rémunération directe totale des membres de l'ÉHD en 2013, qui ont été soumises au conseil afin que celui-ci les examine et les autorise au cours de sa séance à huis clos.<sup>22</sup>

21 L'admissibilité à l'acquisition d'attributions UAP accordées à nos membres de la haute direction en 2012 et en 2011 est fondée sur le résultat du coefficient de renouvellement des UAP d'Encana, qui est évaluée par le comité RHR chaque année; toutefois, l'acquisition est reportée pour une période de trois ans suivant la date d'attribution. L'admissibilité à l'acquisition d'attributions UAP accordées à nos membres de la haute direction en 2013 dépend du RTA relatif d'Encana sur une période de trois ans au cours de laquelle toute acquisition est reportée. Le RTA relatif d'Encana au cours de l'année précédente est évalué chaque année par le comité RHR et le conseil.

22 Puisque M. Suttles a été nommé président et chef de la direction avec prise d'effet le 10 juin 2013, aucun élément de sa rémunération n'a été examiné ou approuvé par le conseil lors de la réunion conjointe sur la rémunération de février 2013.

Vous trouverez des renseignements plus détaillés sur les éléments de la rémunération directe totale de nos membres de la haute direction visés en 2013 qui ont été approuvés par le conseil lors de la réunion conjointe sur la rémunération de février 2013 à la rubrique « Décisions sur la rémunération en 2013 », à la page 39.

## **NOUVEAU CHEF DE LA DIRECTION : ENTENTE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION**

Le 11 juin 2013, après cinq mois de recherche à l'échelle mondiale, on a annoncé la nomination de M. Doug Suttles à titre de nouveau président et chef de la direction d'Encana. Fort de plus de 30 années d'expérience dans de nombreux pays, M. Suttles est un dirigeant chevronné de notre secteur qui a déjà fait ses preuves en consolidant la structure d'entreprises de taille et de portée similaires à Encana.

Le comité de recherche a conçu une proposition d'entente de rémunération visant M. Suttles, et il l'a présentée au conseil pour que celui-ci l'examine et l'approuve. Même s'il a consulté les analyses et l'information de source indépendante fournies par Meridian, le comité de recherche s'est surtout fondé sur les principes suivants pour déterminer quels objectifs une telle entente de rémunération devrait viser :

- faire en sorte que le processus de transition à la tête de la société se déroule bien afin qu'Encana puisse connaître le succès commercial;
- tenir compte des intérêts des actionnaires et intégrer de bonnes pratiques de gouvernance en matière de rémunération;
- donner la priorité à la rémunération à long terme, en mettant fortement l'accent sur les récompenses liées au rendement;
- tenir compte des pratiques en vigueur sur le marché, notamment en visant, pour ce qui est de la rémunération directe totale, la médiane (ou point milieu) de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération; et
- éviter de proposer une entente trop généreuse parce qu'il s'agit d'un nouveau chef de la direction, notamment en ce qui a trait à l'indemnité de départ, au régime de retraite et aux avantages indirects.

De plus, le comité de recherche a également tenu compte dans ses recommandations des implications personnelles et pratiques du déménagement de M. Suttles des États-Unis à Calgary, en Alberta, où se trouve le siège social d'Encana. Après avoir soigneusement pondéré tous ces facteurs, le comité de recherche a proposé l'entente de rémunération suivante, entente qui a par la suite été approuvée par le conseil :

- Rémunération directe totale constituée : i) d'un salaire de base annuel de 971 000 \$; ii) d'une prime annuelle cible potentielle correspondant à 125 pour cent du salaire annuel de base (soit 1 213 750 \$); et iii) d'une attribution ILT annuelle, dont la juste valeur à la date d'attribution est de 5 826 000 \$, constituée des éléments suivants :
  - à hauteur de 50 pour cent, d'UAP dont l'acquisition est conditionnelle à l'atteinte de cibles préapprouvées par le conseil en fonction du RTA d'Encana par rapport au rendement d'un groupe de comparaison aux fins des UAP formé de 14 sociétés sur une période de trois ans;
  - à hauteur de 25 pour cent, d'options dont l'acquisition est échelonnée sur une période de trois ans (30 % la première et la seconde années, 40 % la troisième année); et
  - à hauteur de 25 pour cent, d'UAI, dont l'acquisition est reportée sur une période de trois ans après la date d'attribution.
- Au lieu de recevoir une prime d'embauche en espèces, M. Suttles a reçu une attribution strictement liée au rendement, soit une attribution fondée sur des capitaux propres initiale unique. Cette attribution unique a été conçue de façon à encourager la transformation organisationnelle de la société et l'harmonisation avec les intérêts des actionnaires en fournissant à M. Suttles une participation importante en titres de capitaux propres. M. Suttles ne profitera d'aucune acquisition (ou paiement) si les cibles de rendement fixées par le conseil ne sont pas atteintes au cours des périodes établies. Cette attribution fondée sur des capitaux propres initiale unique, dont la juste valeur à la date d'attribution s'établit à 5 097 750 \$, est constituée des éléments suivants :
  - à hauteur de 50 pour cent, d'UAP dont l'acquisition est conditionnelle au RTA relatif d'Encana par rapport au rendement de son groupe de comparaison aux fins des UAP sur une période de trois ans;



- à hauteur de 50 pour cent, d'une nouvelle attribution d'options liée au rendement dont l'acquisition est conditionnelle à une hausse de 30 pour cent du cours de nos actions ordinaires sur une période de quatre ans. Si cette hausse se produit durant la période de 30 jours de bourse qui précède immédiatement le deuxième anniversaire de la date d'attribution, 50 pour cent des options sont admissibles à l'acquisition. Par contre, si cette hausse se produit durant la période de 30 jours de bourse qui précède immédiatement le quatrième anniversaire de la date d'attribution, 100 pour cent des options sont admissibles à l'acquisition (ou les 50 pour cent restants, selon le cas); et
  - de dispositions dites « à deux événements déclencheurs » qui nécessitent à la fois un changement de contrôle et une cessation subséquente de l'emploi de M. Suttles pour qu'une acquisition anticipée puisse avoir lieu.<sup>23</sup>
- Une indemnité de réinstallation unique de 728 250 \$ pour encourager et faciliter le déménagement en temps opportun de M. Suttles en provenance des États-Unis et l'aider à acquitter les frais qu'il a engagés pour se réinstaller et se trouver une maison à Calgary. Cette indemnité est comptabilisée comme du revenu d'emploi et est entièrement imposable entre les mains de M. Suttles. De plus, M. Suttles devra rembourser intégralement cette indemnité s'il remet sa démission ou s'il fait l'objet d'un renvoi motivé par Encana au cours d'une période de deux ans.
  - Pour tenir compte des engagements et des responsabilités personnels de M. Suttles aux États-Unis :
    - i) remboursement de deux vols aller-retour en classe affaires chaque année à destination des États-Unis;
    - ii) budget de voyage d'une valeur de 97 100 \$ par année (établi au prorata en 2013), que M. Suttles peut utiliser pour voyager à bord de l'avion de la société. La portion utilisée de ce budget étant considérée comme un revenu d'emploi, elle est entièrement imposable entre les mains de M. Suttles. Tout solde restant à la fin d'une année civile est annulé. L'utilisation du budget de voyage ne consiste jamais en une majoration aux fins de l'impôt ni en un prêt accordé par la société.
  - Une participation au programme d'avantages sociaux à l'intention des membres de la haute direction de la société, dont une allocation annuelle, un abonnement annuel à un club de golf, l'accès à des services de planification financière et fiscale ainsi qu'un examen médical annuel pour les membres de la haute direction.
  - Une participation au programme d'avantages sociaux à l'intention des employés de la société, notamment la composante à cotisations définies de notre régime de retraite, qui est fondée sur une cotisation à hauteur de huit pour cent des gains ouvrant droit à pension de la part de la société. M. Suttles ne participe pas à la composante à prestations définies de notre régime de retraite, et il ne s'est fait attribuer aucune année de service ouvrant droit à pension supplémentaire au moment de son embauche.

Le conseil estime que l'entente en matière de rémunération pour 2013 qui a été proposée pour M. Suttles reflète bien les principes directeurs qu'il a établis de même que notre conception de la rémunération, qui consiste à recruter et à fidéliser les dirigeants les plus talentueux, à mettre fortement l'accent sur la rémunération liée au rendement et, globalement, à harmoniser la rémunération de nos membres de la haute direction avec les intérêts de nos actionnaires.

Pour de plus amples renseignements sur l'entente en matière de rémunération pour 2013 visant M. Suttles, consulter le tableau sommaire de la rémunération à la page 64. Pour de plus amples renseignements sur la prime de M. Suttles en 2013, qui a été approuvée par le conseil lors de la réunion conjointe sur la rémunération de février 2014, consulter la page 46.

## DÉCISIONS SUR LA RÉMUNÉRATION EN 2013

La présente rubrique décrit chaque élément de la rémunération directe totale en 2013 de nos membres de la haute direction visés qui étaient au service d'Encana au moment où se sont tenues les réunions conjointes sur la rémunération de février 2013 et de février 2014 (selon le cas), la façon dont ces éléments sont établis et les décisions prises par le conseil en 2013 en ce qui concerne chaque élément.

<sup>23</sup> En ce qui concerne l'entente visant l'attribution fondée sur des capitaux propres initiale de M. Suttles, on entend par cessation d'emploi suivant un changement de contrôle la cessation de l'emploi soit du fait de la société, sauf en raison d'un renvoi motivé, soit du fait de M. Suttles pour une « raison valable », selon la définition donnée à ces expressions dans l'entente liée à l'attribution applicable.

## Ancien chef de la direction

En raison de l'annonce de son départ, le 11 janvier 2013, le conseil n'a accordé ni approuvé aucun élément de rémunération annuel pour l'ancien chef de la direction, M. Eresman, lors de la réunion conjointe sur la rémunération de février 2013. Par conséquent, le nom de M. Eresman ne figure pas dans les renseignements sur les autres éléments de rémunération qui sont présentés dans la présente rubrique. Pour de plus amples renseignements sur la rémunération versée à M. Eresman en 2013, consulter le tableau sommaire de la rémunération à la page 64.

## Chef de la direction intérimaire

Le jour même de l'annonce, le 11 janvier 2013, du départ de M. Eresman, qui était alors président du conseil, M. Clayton H. Woitas a été nommé provisoirement par le conseil au poste de chef de la direction intérimaire. L'entente en matière de rémunération temporaire visant M. Woitas à ce titre a été approuvée par les autres membres indépendants du conseil lors de la réunion conjointe sur la rémunération de février 2013. Cette entente était limitée à un salaire de base mensuel de 97 100 \$, payable en espèces, pour la durée du mandat de M. Woitas à titre de chef de la direction intérimaire.

Aucune autre rémunération – rémunération incitative, avantages sociaux ou avantages indirects – n'a été attribuée ou approuvée par le conseil relativement à cette nomination temporaire de M. Woitas en 2013. Plus précisément, M. Woitas n'a reçu ni prime ni attribution ILT en 2013 à titre de chef de la direction intérimaire et n'y était pas admissible. Par conséquent, le nom de M. Woitas ne figure pas dans les renseignements sur les autres éléments de rémunération qui sont présentés dans cette rubrique. Pour de plus amples renseignements sur la rémunération versée à M. Woitas à titre de chef de la direction intérimaire, consulter le tableau sommaire de la rémunération à la page 64.

## Salaire annuel de base

### Autres membres de la haute direction visés : salaire de base

Le salaire de base représente un élément fixe de notre programme de rémunération. Conformément à notre conception de la rémunération, les salaires de base de nos membres de la haute direction sont généralement ciblés pour correspondre à la médiane (ou point milieu) de fonctions comparables occupées au sein de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération. Les salaires de base de nos membres de la haute direction, y compris leurs modifications, sont recommandés par le comité RHR et doivent être approuvés par le conseil.

Les salaires de base sont généralement examinés à l'occasion de la réunion conjointe sur la rémunération tenue en février. À cette réunion, les recommandations sur le salaire de base de chaque membre de la haute direction sont formulées par le comité RHR après l'évaluation des aspects suivants : i) l'ampleur et la complexité des fonctions; ii) la rémunération actuelle; iii) le rendement individuel; iv) la conjoncture économique; v) les données sur le marché pour les fonctions comparables au sein du groupe de comparaison aux fins de la rémunération; et vi) dans le cas des membres de l'ÉHD seulement, les recommandations initiales du chef de la direction. Le comité RHR prend également en considération les analyses et l'information de source indépendante fournies par Meridian. Une fois formulées, les recommandations du comité RHR sur le salaire individuel de base de chaque membre de la haute direction sont présentées au conseil en vue de leur examen et de leur approbation.

Les salaires de base de 2013 de nos membres de la haute direction ont été approuvés par le conseil lors de la réunion conjointe sur la rémunération de février 2013.<sup>24</sup> Après avoir pris en considération les facteurs énumérés ci-dessus, le conseil a limité les augmentations de 2013 aux cas où il était nécessaire de rajuster le salaire de base pour le ramener à la médiane (ou point milieu) des données de nos concurrents faisant partie de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération, ou pour refléter les progrès réalisés par un membre de la haute direction dans l'accomplissement de ses fonctions.

Le conseil a donc maintenu les salaires de base pour 2013 des membres de la haute direction visés à leur niveau actuel (celui de 2012), sauf dans le cas de M. McAllister, dont le salaire de base a été porté à 655 425 \$ (+12,5 pour cent), et de M<sup>me</sup> Brillon, dont le salaire de base a été porté à 558 325 \$ (+4,5 pour cent). Les salaires de base de

<sup>24</sup> En raison de l'annonce de son départ, le 11 janvier 2013, le conseil n'a accordé ni approuvé aucun élément de rémunération annuel pour l'ancien chef de la direction, M. Eresman, lors de la réunion conjointe sur la rémunération de février 2013. Pour obtenir de plus amples renseignements sur le salaire de base de 2013 et les autres ententes en matière de rémunération visant notre chef de la direction actuel, M. Suttles, consulter les pages 38 et 39.

2013 de M. Hopwood (436 950 \$), de M. Oliver (582 600 \$) et de M. Wojahn (781 655 \$) n'ont pas été modifiés par rapport à ceux de 2012. Les salaires de base touchés par nos membres de la haute direction visés pour l'exercice de 2013 sont présentés dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 64.

### **Plan incitatif annuel (ou « plan prime »)**

Tous nos employés, y compris les membres de la haute direction, participent à notre plan incitatif annuel (notre « plan de primes »). Ce plan vise à récompenser l'atteinte : i) de cibles approuvées par le conseil par rapport à des paramètres financiers et opérationnels clés figurant sur notre feuille de pointage annuelle; et ii) d'objectifs individuels contenus dans le contrat de rendement établi au début de l'année pour chaque membre.

### **Pointage de la société**

À la fin de chaque année, le conseil évalue le rendement global d'Encana en fonction de paramètres financiers et opérationnels établis qui figurent sur la feuille de pointage de la société. L'atteinte de ces objectifs est évaluée par rapport à des seuils de rendement correspondants approuvés par le conseil pour l'année précédente. Une fois approuvés par le conseil, les résultats consolidés de la feuille de pointage représentent le « pointage de la société » pour l'année, qui sert à déterminer l'admissibilité à une prime annuelle de nos employés, y compris les membres de la haute direction, dans le cadre de notre plan de primes.

### **Détermination de l'admissibilité à la prime annuelle**

La prime annuelle potentielle de notre chef de la direction, M. Suttles, est établie selon le pointage de la société, tel qu'il a été approuvé. Le conseil a approuvé pour M. Suttles, à l'occasion de son embauche en 2013, une cible de prime annuelle correspondant à 125 pour cent de son salaire annuel de base, assortie de la possibilité de recevoir de zéro à deux fois la prime annuelle ainsi ciblée (soit 250 pour cent du salaire de base) en cas de rendement exceptionnel, à l'appréciation du conseil.

Pour tous les autres employés, y compris les membres de la haute direction visés, la prime annuelle potentielle est fondée sur : i) les résultats approuvés du pointage de la société (la « récompense liée aux résultats de la société »); et ii) l'atteinte d'objectifs de rendement individuel établis au début de l'année (la « récompense liée au rendement individuel »). En 2013, la prime annuelle potentielle pour les membres de l'ÉHD dépendait : i) à hauteur de 50 pour cent de la récompense liée aux résultats de la société; et ii) à hauteur de 50 pour cent de la récompense liée au rendement individuel, telle que chacune a été approuvée par le conseil.<sup>25</sup>

Seuls les membres de la haute direction visés qui occupaient des fonctions de membres de la haute direction de la société lors de la réunion conjointe sur la rémunération de février 2014 étaient admissibles à une prime en 2013. C'est la raison pour laquelle on ne présente pas d'information sur MM. Eresman et Wojahn dans le texte qui suit à propos des primes de 2013.

<sup>25</sup> Actuellement, l'attribution d'une prime composée à 50 pour cent d'une récompense liée aux résultats de la société et à 50 pour cent d'une récompense liée au rendement individuel s'applique également aux vices-présidents de la société. Pour ce qui est des employés à un échelon inférieur à celui de vice-président, l'attribution d'une prime est actuellement composée à 25 pour cent d'une récompense liée aux résultats de la société et à 75 pour cent d'une récompense liée au rendement individuel.

La prime annuelle potentielle de tous les employés, y compris les membres de la haute direction visés, se situe dans une fourchette comprenant un minimum, une cible et un maximum; elle est déterminée en fonction des résultats obtenus sur le plan du rendement. Cette fourchette présente un pourcentage du salaire de base, sous réserve d'un maximum (ou « plafond ») correspondant à deux fois la cible en cas de rendement exceptionnel au cours de l'année précédente. En 2013, la fourchette applicable à la prime annuelle potentielle des membres de la haute direction visés était la suivante :

Poste	Répartition en fonction du rendement (% de la prime annuelle)		Fourchette de versement potentiel (% du salaire de base)		
	Récompense liée aux résultats de la société (%)	Récompense liée au rendement individuel (%)	Minimum (%)	Cible (%)	Maximum (%)
Président et chef de la direction	100	s.o.	0	125	250
Vice-président directeur et chef de l'exploitation	50	50	0	90	180
Vice-présidente directrice et chef des finances	50	50	0	75	150
Vice-président directeur et chef de l'entreprise	50	50	0	60	120
Vice-président directeur et chef du contentieux	50	50	0	60	120

### MODIFICATIONS APPORTÉES À LA FEUILLE DE POINTAGE DE LA SOCIÉTÉ EN 2013

Suivant des commentaires formulés par notre conseil et nos actionnaires, le comité RHR a procédé à un examen exhaustif de notre feuille de pointage en 2013. Cet examen a donné lieu à l'approbation, par le conseil, des améliorations suivantes apportées à la feuille de pointage de 2013, utilisée pour établir la prime potentielle de nos employés, notamment les membres de la haute direction, en 2013 :

- ✓ l'adoption d'une approche basée sur l'équipe qui élimine le pointage attribué à des unités d'exploitation et divisions et qui remplace celui-ci par un pointage unique, consolidée pour l'ensemble de la société, qui s'applique à tous les employés, notamment aux membres de la haute direction;
- ✓ pour les paramètres opérationnels utilisés dans la feuille de pointage, l'adoption de seuils de rendement approuvés par le conseil qui font en sorte qu'un rendement qui atteint le seuil corresponde à un pointage minimal et qu'un rendement qui tombe sous le seuil corresponde à un pointage de zéro, et l'adoption de l'interpolation du pointage (entre les échelons de rendement) aux fins d'améliorer la concordance entre le rendement réel et le versement potentiel;
- ✓ l'évaluation de paramètres de rendement relatifs à l'environnement, à la santé et à la sécurité (« ESS ») par rapport à la moyenne pour les trois dernières années correspondantes de la société;
- ✓ l'élimination de la catégorie des initiatives stratégiques de l'ancienne feuille de pointage de la société pour permettre que les contributions importantes aux réalisations d'envergure de la société soient évaluées dans le contexte d'un apport individuel probant.

En se fondant sur les principes exposés précédemment, le conseil a également approuvé une nouvelle feuille de pointage de la société pour 2014. La feuille de pointage de la société pour 2014, élaborée par le conseil au cours de plusieurs réunions tenues en 2013, est conçue pour refléter les éléments-clés de notre nouvelle stratégie. Elle a également été testée dans des situations difficiles afin que soit établi un lien clair, de manière intégrée, entre les mesures de rendement et les cibles correspondantes, d'une part, et le progrès quantifiable réalisé dans l'atteinte de notre stratégie, d'autre part. De plus amples renseignements concernant le feuille de pointage de la société de 2014 figurent à la rubrique « Changements apportés à notre programme pour 2014 : attentes » à la page 62.

## FEUILLE DE POINTAGE DE LA SOCIÉTÉ POUR 2013

À la fin de chaque exercice, le rendement de la société est évalué par rapport : i) à des cibles précises établies et approuvées par le conseil pour l'exercice; ii) au contexte commercial dans son ensemble et aux modifications des priorités commerciales de la société dictées par la direction et avalisées par le conseil au cours de l'exercice; et iii) le contexte opérationnel et financier concurrentiel général au sein de notre secteur.

La feuille de pointage de la société est conçue pour encourager et récompenser l'atteinte de paramètres financiers et opérationnels clés selon des objectifs et cibles connexes antérieurement approuvés par le conseil, qui figurent dans notre budget annuel. Pour 2013, la feuille de pointage de la société comportait deux catégories de rendement, soit le rendement opérationnel et le rendement consolidé. Chacune de ces catégories étaient assortie des mesures de rendement correspondantes approuvées par le conseil qui sont résumées ci-après :<sup>26</sup>

Catégorie de rendement	Ce qu'elle évalue	Référence	Pondération (%)
opérationnel	Rendement annuel par rapport à des paramètres opérationnels quantitatifs approuvés, comme la production, le capital, le rendement au titre du programme d'immobilisations, les charges opérationnelles, ainsi que des paramètres ESS, y compris le nombre de déversements et leur gravité moyenne, la fréquence des blessures à déclarer et leur gravité moyenne, le taux d'incident impliquant des véhicules motorisés et leur gravité moyenne.	Objectifs fixés dans le budget annuel approuvé par le conseil (paramètres opérationnels); et rendement moyen de la société au cours des trois dernières années (paramètres ESS)	60
consolidé	Rendement global par rapport à des paramètres financiers et d'autres paramètres connexes, notamment ceux portant sur les réserves, les rentrées nettes, les résultats opérationnels, les flux de trésorerie, les dividendes, le rendement du capital investi, et les ratios dette nette/BAIIA rajusté et dette nette/flux de trésorerie rajusté.	Objectifs fixés dans le budget annuel approuvé par le conseil	40

Les résultats de rendement pour chaque paramètre sont consolidés par la direction et il leur est attribué le pointage recommandé entre 0 et 200. Ce pointage est ensuite passé en revue et, s'il y a lieu, approuvé par le conseil. En règle générale, un pointage de rendement de 100 à l'égard d'un paramètre représente l'atteinte de la cible correspondante approuvée par le conseil. À l'interne, les résultats de la carte de pointage de la société se situent donc entre 0 et 200. Toutefois, aux fins de la présente analyse, les pointages de rendement qui figurent dans le tableau de la feuille de pointage de la société ci-après (et le pointage de la société approuvé qui en résulte) sont présentés sur 100 (100 représentant le rendement maximum pouvant être atteint), plutôt que sur 200.

<sup>26</sup> Pour 2013, le rendement opérationnel et le rendement consolidé ont été présentés conformément aux principes comptables généralement reconnus des États-Unis (les « PCGR des États-Unis »).

Les résultats consolidés de la feuille de pointage pour 2013 de la société ont été passés en revue par le comité RHR et le conseil à la réunion conjointe sur la rémunération de février 2014. Les résultats de la feuille de pointage de la société de 2013 d'Encana, tels qu'ils ont été approuvés par le conseil, sont résumés ci-après.

Rendement opérationnel				Pondération de 60 %
Mesure du rendement	Pondération (%)	Résultats en 2013	Pointage du rendement (sur 100)	Pointage pondéré
Production :				
Production de gaz naturel	30	Production totale de gaz naturel de 2,77 Gpi <sup>3</sup> /j, de trois pour cent inférieure à celle prévue au budget de 2,85 Gpi <sup>3</sup> /j.	50	15
Production de pétrole et de LGN		Production de 53 910 b/j de pétrole et de LGN, de quatre pour cent en deçà de la cible prévue au budget de 55 867 b/j.		
Dépenses en immobilisations	35	Dépenses de forage au trépan de 2,63 milliards de dollars, de 11 pour cent en deçà du montant prévu au budget de 2,96 milliards de dollars. Dépenses nettes de 1,94 milliard de dollars, de 17 pour cent inférieures à celles de 2,32 milliards de dollars prévues au budget.	68	24
Rendement au titre des programmes d'immobilisations	10	Les programmes d'immobilisations ont été évalués en fonction de l'efficacité de la production, des coûts de développement et des découvertes techniques, des coûts d'approvisionnement et de diverses mesures économiques. Les résultats ont été inférieurs aux attentes, notamment en raison des insuffisances de production supplémentaires occasionnées par une réduction de la capacité et des problèmes en surface.	46	5
Charges opérationnelles	15	0,76 milliard de dollars, de 14 pour cent en deçà du budget de 0,88 milliard de dollars.	67	10
Résultats sur le plan de l'environnement et de la réglementation et rendement sur le plan de la sécurité	10	Diminution de huit pour cent du nombre de déversements et augmentation du volume moyen des déversements de cinq pour cent. Diminution de deux pour cent de la fréquence des blessures totales à déclarer. La moyenne de la gravité des blessures à déclarer est restée la même. Amélioration de 20 pour cent du taux des accidents de véhicules et réduction de leur gravité moyenne de 50 pour cent. Un décès en 2013.	52	5
<b>Pointage opérationnel pondéré total</b>				<b>59</b>
<b>Pointage de rendement opérationnel total (pointage pondéré X pondération de 60 %)</b>				<b>35</b>

Rendement consolidé			Pondération de 40 %	
Mesure du rendement	Pondération (%)	Résultats en 2013	Pointage du rendement (sur 100)	Pointage pondéré
Réserves prouvées totales		10 billions de pieds cubes équivalents (« Tpi <sup>3e</sup> ») à la fin de l'exercice 2013, ce qui représente une réduction par rapport à l'exercice précédent. Cette réduction découle de la reclassification de réserves prouvées non développées dans le cadre de la nouvelle stratégie d'Encana.		
Rentrées nettes		2,28 \$ par millier de pieds cubes équivalents (« Kpi <sup>3e</sup> ») (à l'exclusion des opérations de couverture), résultat de 8 pour cent supérieur au montant prévu au budget, soit 2,11 \$ par Kpi <sup>3e</sup> . Rentrées nettes totales de 2,75 \$ par Kpi <sup>3e</sup> (y compris les opérations de couverture), résultat de 9 pour cent supérieur à la cible prévue au budget, soit 2,52 \$ par Kpi <sup>3e</sup> .	84	84
Coûts administratifs non sectoriels	100	0,31 \$ par Kpi <sup>3e</sup> , résultat de 3 pour cent inférieur au montant prévu au budget, soit 0,32 \$ par Kpi <sup>3e</sup> , à l'exclusion des coûts de restructuration.		
Résultats opérationnels		1,09 \$ par action après dilution, résultat de 30 pour cent supérieur à la cible prévue au budget, soit 0,84 \$ par action après dilution.		
Flux de trésorerie		3,50 \$ par action après dilution, résultat de 13 pour cent supérieur à la cible prévue au budget, soit 3,09 \$ par action.		
Flux de trésorerie disponibles		-131 millions de dollars, résultat de 84 pour cent supérieur à la cible prévue au budget, soit -841 millions de dollars.		
Dividende		0,67 \$ par action, résultat de 16 pour cent inférieur à la cible prévue au budget, soit 0,80 \$ par action.		
Rendement du capital investi		Rendement de 5,2 pour cent, résultat supérieur à la cible prévue au budget, soit 5,1 pour cent.		
Dette nette/BAIIA rajusté		1,6 fois, résultat de 20 pour cent supérieur à la cible prévue au budget, soit 2,0.		
Dette nette/flux de trésorerie rajustés en fonction de la dette		1,5 fois, résultat de 25 pour cent supérieur à la cible prévue au budget, soit 2,0 fois.		
<b>Pointage consolidé pondéré total</b>			<b>84</b>	<b>84</b>
<b>Pointage de rendement consolidé total (pointage pondéré X pondération de 40 %)</b>			<b>34</b>	<b>34</b>

Résultats de la feuille de pointage de la société	
Catégorie de rendement	Pointage pondéré final
Rendement opérationnel	35
Rendement consolidé	34
Pointage de la société approuvé	69

Pour obtenir de l'information au sujet des renvois à des mesures non conformes aux PCGR, comme les flux de trésorerie, le résultat opérationnel, les flux de trésorerie disponibles, la dette nette, le rendement du capital investi, le BAIIA rajusté et les flux de trésorerie rajustés en fonction de la dette, ainsi que l'information concernant les données sur les réserves et d'autres renseignements sur le pétrole et le gaz naturel, veuillez vous reporter à l'annexe B de la présente circulaire d'information.

### Pointage de la société approuvé pour 2013

Suivant l'évaluation des résultats de 2013 obtenus par Encana au titre du rendement opérationnel et financier consolidé au cours de sa réunion conjointe sur la rémunération de février 2014, le conseil a approuvé le pointage de 69 sur un maximum de 100 obtenu par la société pour 2013. Le pointage de la société approuvé pour 2013 a ensuite été utilisé par le conseil pour évaluer la possibilité pour notre chef de la direction, M. Suttles, et nos membres de la haute direction visés (alors en poste) d'obtenir une prime pour 2013. Les primes annuelles accordées pour 2013, qui ont été approuvées au cours de la réunion conjointe sur la rémunération de février 2014, sont décrites ci-après.<sup>27</sup>

### Prime annuelle de 2013 : notre chef de la direction, Doug Suttles

La possibilité pour notre chef de la direction, M. Suttles, d'obtenir une prime est fonction du pointage de la société approuvé pour 2013. À la réunion conjointe sur la rémunération de février 2014, le conseil a approuvé une prime annuelle pour 2013 de 940 739 \$ pour M. Suttles, ce qui représente la prime cible à laquelle il était admissible, multiplié par le pointage de la société approuvé et rajusté au prorata pour tenir compte de la période au cours de laquelle il a été en poste en 2013. La fourchette de la prime annuelle pour 2013 potentielle de M. Suttles et sa prime annuelle pour 2013 approuvée sont données ci-après:

Prime annuelle pour 2013 potentielle			Prime annuelle pour 2013 approuvée
Minimum	Cible	Maximum	
0	1 213 750 \$	2 427 500 \$	940 739 \$

### Primes annuelles de 2013 : autres membres de la haute direction visés

La possibilité pour nos membres de l'ÉHD d'obtenir une prime annuelle pour 2013 est fonction : i) à hauteur de 50 % de la récompense liée aux résultats de la société approuvée; et ii) à hauteur de 50 pour cent de leur récompense liée au rendement individuel approuvée. Pour les membres de l'ÉHD, les objectifs de rendement individuel consistent en des cibles clés qui ont trait aux activités, aux finances et au leadership et qui sont pertinentes compte tenu des fonctions de chaque membre de la haute direction. Pour 2013, ces objectifs personnels ont été fixés au début de l'exercice de concert avec l'ancien chef de la direction. Suivant sa nomination, M. Suttles a passé en revue ces objectifs avec chacun des membres de l'ÉHD alors en poste, notamment à la lumière des changements apportés à leurs responsabilités respectives suivant la restructuration interne entreprise en 2013.

<sup>27</sup> En raison du départ de MM. Eresman et Wojahn en 2013, aucune prime pour 2013 ni aucune évaluation de rendement correspondante n'a été approuvée ni n'a été menée par le conseil à leur égard à sa réunion conjointe sur la rémunération de février 2014. Conformément aux ententes temporaires en matière de rémunération approuvées auparavant par le conseil, aucune prime pour 2013 n'a été recommandée ou approuvée par le conseil à l'égard de notre chef de la direction intérimaire, M. Woitas, à la réunion conjointe sur la rémunération de février 2014.



À la fin de 2013, M. Suttles a évalué le rendement individuel de chacun des membres de l'ÉHD par rapport à leurs objectifs personnels de 2013. Suivant ces évaluations, M. Suttles a formulé des recommandations initiales concernant la prime annuelle individuelle qu'il a ensuite présentées au comité RHR et au conseil en vue de leur examen à la réunion conjointe sur la rémunération de février 2014. Un survol du rendement de nos quatre membres de la haute direction visés (alors en poste) et de leur prime pour 2013 respective, approuvée par le conseil à sa réunion conjointe sur la rémunération de février 2014, figure ci-après.



En qualité de chef des finances, Sherri Brillon a la responsabilité de la direction globale des activités financières d'Encana, ce qui comprend veiller à ce qu'Encana dispose des ressources financières nécessaires lui permettant de mettre en œuvre ses objectifs stratégiques et voir à la gestion des décisions en matière d'affectation des capitaux pour assurer le respect de sa stratégie et de son budget. Dans le cadre de la restructuration organisationnelle d'Encana, M<sup>me</sup> Brillon a assumé un mandat comme membre de la haute direction plus large en 2013, qui englobait la conduite des fonctions liées aux finances, aux actifs, au marketing, à la comptabilité, à la conformité financière et la gestion du risque, à la planification, à la fiscalité, à la trésorerie et à la stratégie au Canada et aux États-Unis. M<sup>me</sup> Brillon s'est classée comme meilleure chef des finances d'une société canadienne du secteur de l'énergie au cours des *C-Suite Energy Executive Awards (2013)* du magazine *Alberta Oil*, elle a reçu la distinction « *Driven Trailblazers* » attribuée aux femmes de Calgary œuvrant dans le secteur énergétique (2010) et elle a figuré sur la liste *Canada's Most Powerful Women : Top 100* du Women's Executive Network (« WXN ») quatre années d'affilée et elle a de ce fait été intronisée au *WXN Top 100 Hall of Fame<sup>MC</sup>*.

#### OBJECTIFS DE RENDEMENT ET RÉSULTATS POUR 2013

##### Se concentrer sur l'affectation rigoureuse des capitaux, une plus grande efficacité et une réduction des coûts :

- A géré le budget de 2013 en réduisant le capital, en réduisant les dépenses liées au gaz sec, en se concentrant sur les dépenses en contreprise et en redirigeant le capital accru vers des zones générant des flux de trésorerie positifs
- A coordonné des initiatives misant sur les flux de trésorerie et la réduction des coûts et ainsi réalisé les économies ciblées devant se situer entre 100 et 150 millions de dollars (économies réelles durables de 128 millions de dollars)
- A réduit la taille de la facilité de crédit, ce qui a permis de réduire les coûts et les frais, tout en conservant la flexibilité nécessaire; a réalisé un redressement fiscal et obtenu une résolution favorable à l'égard de plusieurs résultats de l'audit
- Les dépenses pour les finances générales d'entreprise et administratives (« G&A ») ont été réduites de 12 pour cent (2 millions de dollars), au moyen notamment d'une réduction globale de l'effectif des finances d'entreprise de plus de 20 pour cent au cours de l'année

##### Contribuer à l'élaboration de la nouvelle stratégie et faire correspondre celle-ci au budget de 2014

- A assuré la dotation efficace et en temps voulu des meilleures ressources et remis une analyse en vue d'appuyer le travail de l'équipe interne chargée de l'élaboration de la stratégie
- A élaboré le budget de 2014 pour s'assurer que celui-ci corresponde à la stratégie nouvellement annoncée, en mettant l'accent sur une affectation rigoureuse des capitaux, l'efficacité et la réduction des coûts
- A assuré une communication efficace et constante avec les institutions financières, les agences de notation du crédit, les analystes, les actionnaires et les employés tout au long de la transition stratégique et structurelle

##### Diriger et mettre en œuvre efficacement les projets de nature financière, y compris les états financiers conformes à la SOX

- Exécution réussie de la conversion aux PCGR des États-Unis et aux nouveaux systèmes, états financiers conformes à la SOX, obligations de communication et de dépôt remplies, ainsi que mise en place de mesures de contrôle et de programmes de surveillance permanents améliorés
- Simplification continue de la structure de notre entité; réalisation efficace d'initiatives de conformité fiscale et d'audit
- Gestion efficace et en temps voulu de l'exposition au risque de crédit et au risque lié à l'assurance

Prime annuelle pour 2013 potentielle			Prime annuelle pour 2013 approuvée		
Minimum	Cible	Maximum	Récompense liée aux résultats de la société	Récompense liée au rendement individuel	Récompense totale
0	418 744 \$	837 488 \$	288 933 \$	334 995 \$	623 928 \$



À titre de chef de l'exploitation, Mike McAllister est chargé de superviser et de chapeauter tous les aspects de nos activités d'exploration et de production en amont au Canada et aux États-Unis. M. McAllister a assumé des responsabilités plus grandes au niveau de la direction à titre de chef de l'exploitation dans le cadre de la restructuration organisationnelle d'Encana en 2013. Avant sa nomination à titre de chef de l'exploitation, M. McAllister a été vice-président directeur et président de notre ancienne division du Canada. M. McAllister possède une grande expérience du secteur pétrolier et gazier et a occupé diverses fonctions de direction. M. McAllister est titulaire d'un baccalauréat de génie mécanique (avec distinction) de l'Université Concordia, a suivi le programme destiné aux cadres de la Queen's University School of Business et est membre de l'Association of Professional Engineers and Geoscientists de l'Alberta.

## OBJECTIFS DE RENDEMENT ET RÉSULTATS POUR 2013

### Atteindre les cibles en termes de volume annuel

- Obtention d'une croissance des liquides de 82 pour cent pour le 4<sup>e</sup> trimestre de 2013 (par rapport à celui de 2012), atteignant une croissance des liquides sur douze mois de 74 pour cent qui a permis d'ajouter 22 900 b/j
- Volumes de production de gaz naturel moyens de 2 777 millions de pieds cubes par jour (Mpi3/j), respectant les cibles de 2013 de la société et neutralisant les pertes attribuables au démarrage en retard du centre de production au champ de Panuke

### Maximiser les flux de trésorerie disponibles

- Dépenses en immobilisations sous la cible de 2013 et réduction sur 12 mois de 20 pour cent ou 646 millions de dollars
- Les activités d'acquisition et de déssaisissement nettes ont généré un produit de 520 millions de dollars, principalement grâce à la réalisation de six opérations importantes

### Améliorer le rendement en matière d'ESS

- Fréquence totale des blessures à déclarer (« FTBD ») sur l'année de 0,52, soit un niveau de 32 pour cent inférieur à celui de la moyenne du secteur; toutefois, un décès et un accident majeur sont survenus à la fin de l'année
- La fréquence des blessures causées par des véhicules motorisés a chuté de 16 pour cent sur douze mois
- Le nombre de déversement a augmenté de 10 pour cent

### Apporter son soutien à l'élaboration et à la mise en œuvre efficace de la nouvelle stratégie

- Restructuration réussie des (anciennes) divisions canadiennes et américaines et des sept unités commerciales pour les regrouper au sein d'une seule unité d'exploitation consolidée qui comporte quatre secteurs d'activités, ce qui a donné lieu à une meilleure concentration et à l'élimination d'inefficacités organisationnelles
- Transition efficace de l'unité d'exploitation pour que celle-ci concentre la mise en valeurs des immobilisations dans cinq zones principales, en harmonie avec la nouvelle stratégie
- Réduction de l'effectif opérationnel d'environ 30 pour cent (par rapport à 2012) au cours de l'année, au soutien d'importantes réductions sur l'année des frais G&A

### Mettre en place une entreprise axée sur des droits de redevance à Clearwater pour accroître la valeur

- Restructuration réussie de l'unité commerciale de Clearwater, mise sur pied de l'équipe chargée de l'entreprise de redevance afin de préparer le premier appel public à l'épargne annoncé et amorcer la planification pour l'élaboration de ce premier appel public à l'épargne
- Mise en œuvre de la stratégie visant à faire croître les flux de trésorerie sur douze mois grâce à de nouvelles ententes et saisie convenable des frais provenant des ententes existantes

Prime annuelle pour 2013 potentielle			Prime annuelle pour 2013 approuvée		
Minimum	Cible	Maximum	Récompense liée aux résultats de la société	Récompense liée au rendement individuel	Récompense totale
0	589 883 \$	1 179 765 \$	407 019 \$	471 906 \$	878 925 \$



À titre de vice-président directeur et de chef du contentieux, Terry Hopwood est chargé de diriger les équipes des services juridiques américaine et canadienne d'Encana, ce qui comprend des fonctions liées aux activités canadiennes, aux activités américaines, à la conformité et à l'éthique, aux services juridiques du siège, à la gouvernance et au secrétariat général. M. Hopwood est responsable de la supervision stratégique de toutes les affaires juridiques d'Encana et de ses filiales, notamment de ses activités d'acquisition et de désaisissement, des questions d'ordre juridique liées à l'exploitation du pétrole et du gaz, de la conformité, des titres de la société, du financement, de la propriété intellectuelle, de l'emploi et des litiges. M. Hopwood a une vaste expérience du secteur et du leadership dans le domaine des services juridiques. Il est titulaire d'un diplôme de premier cycle de l'université Queen's et d'un diplôme en droit de l'université du Manitoba. Il a auparavant siégé aux conseils de la *Calgary Chamber of Commerce*, du *Adolescent Recovery Centre* et au cabinet de Centraide pour Calgary et ses environs.

#### OBJECTIFS DE RENDEMENT ET RÉSULTATS POUR 2013

**Faire en sorte qu'Encana respecte en temps voulu, réellement et de façon efficace ses obligations prévues par la loi et la réglementation, y compris les obligations de communication de l'information et de conformité qui lui incombent à titre de société ouverte**

- Supervision efficace des questions d'ordre juridique et réglementaire au Canada et aux États-Unis, faisant que la société a respecté ses obligations juridiques et exigences en matière de secrétariat général, y compris toutes les obligations de communication de l'information et de conformité qui lui incombent à titre de société ouverte, malgré les changements organisationnels importants qui ont eu lieu en 2013
- A dirigé de façon adaptée à la situation et en temps voulu tous les litiges et les questions d'ordre réglementaires au Canada et aux États-Unis, ce qui comprend la résolution positive de litiges importants en 2013
- Modification et renouvellement des facilités de crédit d'Encana (3,5 milliards de dollars) et de ses filiales (1,0 milliard de dollars), création d'un régime de réinvestissement des dividendes actualisés sur les actions nouvellement émises

**Offrir un soutien juridique stratégique et assurer la supervision à l'égard des diverses activités d'acquisition et de désaisissement de la société au Canada et aux États-Unis**

- Supervision, négociation et préparation de la documentation contractuelle requise et clôture efficaces d'un point de vue commercial de nombreuses opérations au Canada et aux États-Unis en 2013, y compris des opérations d'un montant total d'environ 1,2 milliard de dollars (brut)
- Soutien juridique en temps voulu pour aider à la préparation et diriger de nombreuses questions liées à des opérations découlant de la stratégie d'entreprise récemment annoncée d'Encana, y compris le premier appel public à l'épargne visant l'entité de redevances Clearwater

**Élaborer un cadre complet en matière de gouvernance, d'éthique et de conformité, voir à son maintien et en superviser la mise en application**

- Réalisation avec succès de la formation portant sur la conformité et la politique à l'échelle de l'entreprise et mise en œuvre d'importantes initiatives portant sur la conformité et la nouvelle politique connexe au Canada et aux États-Unis en 2013.

**Apporter son soutien aux initiatives de réduction des coûts de la société**

- Gestion des coûts efficace qui a entraîné des économies projetées à l'égard des frais juridiques qui sont d'environ 14 pour cent inférieurs à la cible
- Supervision en temps voulu et rentable des questions d'ordre juridique découlant de la restructuration interne importante en 2013, y compris les réductions d'effectif de 20 pour cent et le maintien de la prestation de services juridiques efficaces au Canada et aux États-Unis pendant la transition organisationnelle

Prime annuelle pour 2013 potentielle			Prime annuelle pour 2013 approuvée		
Minimum	Cible	Maximum	Récompense liée aux résultats de la société	Récompense liée au rendement individuel	Récompense totale
0	262 170 \$	524 340 \$	180 897 \$	170 411 \$	351 308 \$



En qualité de vice-président directeur et chef de l'entreprise en 2013, Bill Oliver avait la responsabilité d'un vaste mandat comprenant les ressources humaines (« RH »), les technologies de l'information (« TI ») et les services administratifs. Au cours de sa carrière auprès d'Encana, il a occupé de nombreux postes dans la haute direction notamment dans les secteurs de l'exploration et de la production, de la commercialisation et des activités intermédiaires et de la planification stratégique et de l'expansion des affaires. M. Oliver est un ancien membre du *Markets & Transportation Executive Policy Group* de la *Canadian Association of Petroleum Producers*. Il a été administrateur de Syncrude Canada, de Prism Sulphur Corporation, de Pan-Alberta Gas Ltd. et de la Independent Petroleum Association of Canada.

#### OBJECTIFS DE RENDEMENT ET RÉSULTATS POUR 2013

##### Diriger l'ensemble des initiatives de la société visant à réduire les coûts et à augmenter l'efficacité dans les secteurs qui relèvent de lui

- A réduit les dépenses en immobilisations de 12 pour cent et les frais G&A de 14 pour cent par rapport aux cibles approuvées, tout en continuant d'offrir des services et des programmes de premier ordre aux équipes du siège et d'exploitation de la société
- A livré 95 pour cent des projets liés aux services d'information, y compris des projets TI organisationnels importants, à temps et pour un montant inférieur à celui prévu au budget

##### Faire preuve de leadership et fournir les ressources pour que l'effectif participe à la nouvelle stratégie de la société

- Direction efficace de l'équipe des RH en vue de faciliter la restructuration interne dans un très court laps de temps, ce qui comprend une réduction de l'effectif de 20 pour cent en Amérique du Nord de façon efficace, respectueuse et en temps voulu

##### Faciliter l'entrée en fonction de notre nouveau chef de la direction et la communication de notre nouvelle stratégie aux parties intéressées à l'interne et à l'externe

- Tenue de nombreuses rencontres en tête à tête avec les actionnaires importants et éventuels de la société pour présenter notre nouveau chef de la direction, M. Suttles, aux membres de la communauté financière
- Communication fructueuse avec nos employés, y compris la tenue d'assemblées publiques dans trois villes où nous exerçons des activités au Canada et aux États-Unis pour présenter notre nouveau chef de la direction, M. Suttles, et, ensuite, pour faire connaître notre nouvelle stratégie à l'ensemble de notre personnel canadien et américain

##### Continuer d'offrir d'excellents services de bureau et du soutien afin de permettre à la société de fonctionner efficacement pendant les inondations à Calgary et à Denver en 2013, tout en assurant la sécurité du personnel

- Direction efficace d'un groupe de travail sur les services du siège formé durant les inondations de 2013 et fourniture de ressources et offre de soutien aux employés, y compris l'établissement d'un site externe d'urgence qui a permis le maintien des activités cruciales de la société

Prime annuelle pour 2013 potentielle			Prime annuelle pour 2013 approuvée		
Minimum	Cible	Maximum	Récompense liée aux résultats de la société	Récompense liée au rendement individuel	Récompense totale
0	349 560 \$	699 120 \$	241 196 \$	262 170 \$	503 366 \$

#### Attributions ILT aux membres de la haute direction de 2013

Pour faire concorder la rémunération potentielle de nos membres de la haute direction, les intérêts de nos actionnaires et l'atteinte de nos objectifs commerciaux, la rémunération directe totale de nos membres de la haute direction est fortement axée sur les attributions ILT fondées sur le rendement. Pour ces attributions ILT, la possibilité d'acquisition et de récompense potentielle est conditionnelle au rendement d'Encana mesuré en le comparant à ce qui suit :

- **le RTA relatif :** Pour les attributions d'UAP consenties à nos membres de la haute direction dès 2013, la possibilité d'acquisition et de paiement potentiel est conditionnelle à l'atteinte de cibles approuvées par le conseil qui se fondent sur le RTA relatif d'Encana par rapport à un groupe de comparaison du rendement aux fins des UAP formé de 14 sociétés choisies avec soin sur une période de trois ans;
- **le coefficient de renouvellement :** Pour les attributions d'UAP consenties à nos membres de la haute direction en 2012 et en 2011, la possibilité d'acquisition et de paiement potentiel est conditionnelle à l'atteinte par Encana de seuils de rendement approuvés par le conseil par rapport au coefficient de renouvellement des UAP, une mesure opérationnelle clé pour le secteur;
- **la hausse du cours des actions ordinaires :** Pour toutes les attributions ILT consenties à nos membres de la haute direction, la rémunération potentielle est établie en fonction du cours de notre action ordinaire, tant sur une base annuelle que sur trois ans.

Pour inciter nos membres de la haute direction à avoir une vision à long terme, une partie importante (environ 85 pour cent) de leur attribution ITL annuelle respective fait également l'objet d'un report de l'acquisition sur trois années complètes. Nous sommes d'avis que l'accent mis sur le report de l'acquisition représente une caractéristique de gestion du risque lié à la rémunération importante et qu'elle contribue à la fidélisation.

### Établissement de la valeur des attributions ILT

Les décisions concernant la valeur des attributions ILT annuelles de nos membres de la haute direction sont prises par le conseil à sa réunion conjointe sur la rémunération annuelle.

Au cours de cette réunion, la possibilité pour un membre de la haute direction d'obtenir une attribution ILT annuelle est examinée par le comité RHR au cas par cas, en tenant compte d'une fourchette de données du marché pour des fonctions comparables au sein de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération. Pour établir où se situe chaque membre de la haute direction dans cette fourchette, le comité RHR tient compte d'un certains nombres de facteurs, notamment : i) le rendement individuel; ii) l'étendue des responsabilités; iii) les questions de fidélisation; iv) le rendement de l'ensemble de la société. Pour les membres de l'ÉHD seulement, les recommandations initiales du chef de la direction sont également prises en compte. La valeur des attributions ILT de l'année précédente consenties à nos membres de la haute direction ne sont généralement pas prises en compte. Le comité RHR reçoit les conseils indépendants et l'analyse de Meridian et, suivant l'examen de ces facteurs, élabore des recommandations concernant les attributions ILT annuelles qui sont présentées au conseil en vue de leur examen et de leur approbation. En 2013, les attributions ILT annuelles consenties à nos membres de la haute direction (alors en poste) (sauf notre chef de la direction, M. Suttles) ont été approuvées à la réunion conjointe sur la rémunération de février 2013.<sup>28</sup>

D'autres renseignements concernant les attributions ILT de 2013 consenties à nos membres de la haute direction visés, y compris notre chef de la direction, M. Suttles, au moment de son embauche figurent dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 64 et dans les tableaux sur la rémunération en actions aux pages 66 et 67. Pour des renseignements concernant l'attribution ILT annuelle et l'attribution fondée sur des capitaux propres initiale unique consenties à M. Suttles au moment de son embauche en 2013, veuillez vous reporter à la rubrique « Nouveau chef de la direction : entente en matière de rémunération » aux pages 38 et 39.

### Divers mécanismes ILT

Les attributions ILT annuelles consenties à nos employés, y compris nos membres de la haute direction, sont composées de divers mécanismes fondés sur des capitaux propres. En 2013, les attributions ILT consenties à nos membres de la haute direction étaient composées de ce qui suit : i) à hauteur de 50 pour cent, d'UAP; ii) à hauteur de 25 pour cent, d'options sur actions ou de droits à la plus-value d'actions (« DPVA »), selon le cas; et iii) à hauteur de 25 pour cent, d'UAI.<sup>29</sup> Comme nous le décrivons à la rubrique « Nouveau chef de la direction : ententes en matière de rémunération » qui commence à la page 38, la même répartition entre les mécanismes fondés sur des capitaux propres a été approuvée par le conseil pour l'attribution ILT annuelle consentie à M. Suttles au moment de son embauche en juin 2013. À la place d'une prime d'embauche en espèces, M. Suttles a reçu une attribution fondée sur des capitaux propres initiale unique composée de ce qui suit : i) à hauteur de 50 pour cent, d'UAP; et ii) à hauteur de 50 pour cent, d'options liées au rendement nouvellement créées. Pour obtenir plus de renseignements sur les attributions fondées sur des capitaux propres consenties à M. Suttles en 2013, veuillez vous reporter à la rubrique « Nouveau chef de la direction : ententes en matière de rémunération » aux pages 38 et 39 et au texte qui suit.

28 En raison de son départ annoncé le 11 janvier 2013, aucune attribution ILT pour 2013 n'a été recommandée ou approuvée par le conseil à l'égard de notre ancien chef de la direction, M. Eresman. Conformément à ses ententes temporaires en matière de rémunération auparavant approuvées, aucune attribution ILT annuelle n'a été recommandée ou approuvée à l'égard de notre chef de la direction intérimaire, M. Woitas, en 2013.

29 Les employés de nos filiales américaines, y compris deux de nos membres de la haute direction actuels, reçoivent des DPVA aux termes de notre plan DPVAE, plutôt que des options. Les attributions de DPVA sont généralement assorties des mêmes modalités que les attributions d'options. Toutefois, les DPVA sont en dollars américains et sont liés au cours de nos actions ordinaires à la New York Stock Exchange (« NYSE »). Aucun de nos membres de la haute direction visés n'a reçu de DPVA en 2013. Pour obtenir plus de renseignements sur nos plans OAE et DPVAE, veuillez consulter la rubrique « Information sur les plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres » à la page 76.

Nous sommes d'avis que les divers mécanismes ILT permettent d'atteindre un équilibre entre une incitation à réaliser les mesures de rendement précises approuvées par le conseil, une harmonisation avec les intérêts des actionnaires et un soutien à la fidélisation en encourageant nos membres de la haute direction à adopter une vision à long terme.

### Unités d'actions attribuées en fonction de la performance (« UAP »)

Les UAP confèrent aux employés admissibles la possibilité de recevoir des paiements en espèces fondés sur la valeur de nos actions ordinaires dans les cas où la société atteint des seuils de rendement approuvés par le conseil sur une période de référence aux fins du rendement donnée. Notre plan UAP vise à faire concorder la rémunération de nos membres de la haute direction et les intérêts de nos actionnaires en liant la possibilité d'obtenir une récompense au rendement d'Encana en utilisant les points de comparaison suivants :

- pour les attributions d'UAP, dès 2013, le RTA relatif d'Encana par rapport à un groupe de comparaison du rendement aux fins des UAP formé de 14 sociétés approuvées par le conseil sur une période de trois ans;
- pour les attributions d'UAP de 2012 et de 2011, le coefficient de renouvellement des UAP d'Encana, un paramètre opérationnel et de rentabilité clé pour le secteur, sur une période de trois ans.

#### a) Attributions d'UAP de 2013 (RTA relatif)

Suivant un examen complet de notre programme ILT, et notamment la prise en compte des commentaires de nos actionnaires, le conseil a approuvé le RTA relatif à titre de mesure du rendement pour les attributions d'UAP à nos membres de la haute direction dès 2013. Pour 2013, les UAP représentent 50 pour cent de la juste valeur à la date d'attribution des attributions ILT consenties à nos membres de la haute direction.

L'acquisition des attributions d'UAP de 2013 se fonde sur le RTA relatif d'Encana par rapport à un groupe de comparaison du rendement (le « groupe de comparaison du rendement aux fins des UAP »). En 2013, le comité RHR a procédé à une évaluation rigoureuse pour choisir les sociétés appropriées du secteur qui servent de référence pour notre RTA relatif. Chaque société qui compose le groupe de comparaison du rendement aux fins des UAP a été soigneusement évaluée et, par la suite, choisie par le comité RHR en fonction de sa similitude globale avec Encana, en tenant compte de sa taille, de l'étendue de ses activités, de l'exposition aux mêmes facteurs macro-économiques et de l'influence qu'a sur elle le prix de marchandises. Plus précisément, le comité RHR a évalué chaque société pouvant potentiellement faire partie du groupe de comparaison en tenant compte des critères suivants de sélection :

Groupe de comparaison du rendement aux fins des UAP de 2013 : critères de sélection	
Capitalisation boursière semblable (entre 0,5x et 2,0x Encana)	Intérêts majeurs dans le secteur du gaz naturel
Activités d'exploration et de production en amont	Mise en valeur de ressources non classiques
Siège en Amérique du Nord	Concurrent pour les investissements
Activités dans des zones semblables en Amérique du Nord	

Une fois cette évaluation complétée, le comité RHR a approuvé le nouveau groupe de comparaison du rendement aux fins des UAP composé des 14 sociétés suivantes :

Groupe de comparaison du rendement aux fins des UAP de 2013			
Anadarko Petroleum Corporation	Chesapeake Energy Corporation	Marathon Oil Corporation	Range Resources Corporation
Apache Corporation	Concho Resources Inc.	Noble Energy, Inc.	Southwestern Energy Company
Cabot Oil & Gas Corporation	EOG Resources, Inc.	Pioneer Natural Resources Company	Société d'énergie Talisman Inc.
Canadian Natural Resources Limited	Devon Energy Corporation		

L'admissibilité à l'acquisition des attributions d'UAP consenties à nos membres de la haute direction dès 2013 est fondée sur le RTA d'Encana par rapport au groupe de comparaison du rendement aux fins des UAP sur une période de trois ans. La possibilité d'acquisition et de paiement potentiel des UAP est évaluée par le conseil suivant cette période de trois ans en comparant le rendement d'Encana à des seuils du RTA approuvés par le conseil, et varie

entre un minimum de zéro et un maximum (plafond) de deux fois l'attribution d'UAP initiale. L'acquisition et le paiement (le cas échéant) sont entièrement reportés pour un période de trois ans à compter de la date d'attribution (ou jusqu'en 2016 en ce qui concerne les attributions de 2013).<sup>30</sup> La fourchette du paiement lié au rendement pour les attributions d'UAP consenties à nos membres de la haute direction en 2013 figure ci-après.

Résultats du RTA sur trois ans (cible en centile par rapport au groupe de comparaison)	Moins du 25 <sup>e</sup> centile	25 <sup>e</sup> centile	50 <sup>e</sup> centile	75 <sup>e</sup> centile	90 <sup>e</sup> centile ou plus
Paiement lié au rendement (% de l'attribution d'UAP initiale)	0	50	100	150	200

\* Le paiement lié au rendement qui tombe entre les centiles qui figurent précédemment est effectué par interpolation.

### b) Attributions d'UAP de 2013 : coefficient de renouvellement des UAP

Dans le cas des UAP attribuées à nos membres de la haute direction en 2012 et en 2011, le coefficient de renouvellement, une mesure clé du secteur qui mesure la rentabilité, a été choisi pour mesurer le rendement (le « coefficient de renouvellement des UAP »). Le choix du coefficient de renouvellement des UAP à titre de mesure du rendement pour ces attributions d'UAP tenait compte de notre stratégie au moment en question qui consistait à motiver les employés admissibles, notamment nos membres de la haute direction, pour qu'ils assurent une croissance rentable de la production grâce à une efficacité opérationnelle d'avant-garde dans le secteur.

Dans notre secteur, le coefficient de renouvellement mesure la capacité de générer des flux de trésorerie supérieurs aux frais engagés pour se doter de réserves. Il lie le profit par unité de volume généré par la production de base dans une année (ou les « rentrées nettes ») au coût engagé pour ajouter de nouvelles réserves prouvées au moyen du trépan (les « coûts de découverte et de développement ») par unité de volume de la même année. Le calcul s'exprime généralement de la façon suivante :

$$\text{Coefficient de renouvellement}^{31} = \frac{\text{Rentrées nettes (par kpi}^{\text{3e}}\text{)}}{\text{Coûts de découverte et de développement (par kpi}^{\text{3e}}\text{)}}$$

Les rentrées nettes comprennent les frais de couverture, mais se calculent après déduction des frais d'administration de l'entreprise. Chaque année, après le calcul de nos réserves prouvées totales par des évaluateurs externes des réserves, les coûts de découverte et de développement sont calculés en fonction des dépenses en immobilisations et des ajouts de réserves prouvées. Chaque année, nous faisons appel à un cabinet indépendant afin qu'il examine notre calcul du coefficient de renouvellement des UAP avant que le conseil l'approuve au cours de la réunion conjointe sur la rémunération de février.

À la réunion conjointe sur la rémunération, le comité RHR et le conseil évaluent le résultat du coefficient de renouvellement des UAP de la société pour l'exercice précédent aux fins d'évaluer l'admissibilité à l'acquisition des tranches de ces attributions d'UAP, en tenant compte du calendrier suivant : 30 pour cent aux premières et deuxième dates d'anniversaire de l'attribution, respectivement; et 40 pour cent à la troisième date d'anniversaire de l'attribution. Plus précisément, l'admissibilité à l'acquisition de ces tranches d'UAP est évaluée par le conseil par rapport aux cibles du coefficient de renouvellement aux fins des UAP auparavant approuvées qui suivent :

Fourchette de rendement		Maximum	Cible	Seuil	
Seuils de rendement (coefficient de renouvellement des UAP)	Plus de 2,50	2,50	2,00	1,50	Moins de 1,50
Admissibilité au paiement (% de la tranche d'UAP)	À l'appréciation du conseil	150	100	50	À l'appréciation du conseil
Annulation (% de la tranche d'UAP)	0	0	0	50	>50

\* Le paiement lié au rendement qui tombe entre les seuils de rendement susmentionnés (c'est-à-dire entre 2,50 et 1,50) est effectué par interpolation.

30 Pour les attributions d'UAP de 2013, le prix de départ pour les actions ordinaires aux fins de calculer le taux de croissance moyen composé (ou « TCMC ») du RTA sur trois ans pour la période de référence aux fins du rendement du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 31 décembre 2015, inclusivement, est de 21,04 \$ US, selon la moyenne des cours de clôture pour 60 jours des actions ordinaires à la NYSE pour la période de 60 jours qui a précédé le début de la période de référence aux fins du rendement (soit du 1<sup>er</sup> novembre 2012 au 31 décembre 2012, inclusivement).

31 Pour établir l'admissibilité à l'acquisition des attributions d'UAP applicables, le coefficient de renouvellement des UAP est arrondi à la tranche de 0,05 la plus près.

Si, au cours d'une année donnée, une cible de rendement donnée est atteinte, le nombre d'UAP correspondant sont attribuées à l'employé (les « UAP admissibles ») et celles-ci se voient attribuer une valeur en espèces théorique fondée sur le cours de clôture moyen des actions ordinaires à la TSX (ou à la NYSE, selon le cas) pour les 20 derniers jours de bourse de l'année civile auquel le coefficient de renouvellement des UAP se rapporte (le « montant des UAP admissibles »). Malgré cette évaluation annuelle, l'acquisition et le paiement de toutes les attributions d'UAP de 2012 et de 2011 (y compris les montant des UAP admissibles cumulés) sont reportés pour une période de trois ans à compter de la date d'attribution, soit jusqu'en 2015 ou en 2014, respectivement (la « date d'acquisition des UAP »).<sup>32</sup> Les UAP qui, selon le conseil, ne sont pas admissibles à l'acquisition en fonction du rendement sont immédiatement perdues et annulées. Les montant des UAP admissibles cumulés au cours de la période de référence aux fins du rendement de trois ans sont détenus pour le compte de l'employé jusqu'à la date d'acquisition des UAP.

Sauf si le conseil utilise son pouvoir discrétionnaire, l'acquisition (et le paiement éventuel) des UAP attribuées à nos membres de la haute direction en 2012 et en 2011 est plafonnée à 150 pour cent (maximum) de la tranche correspondante de l'attribution d'UAP initiale. Si le coefficient de renouvellement des UAP se situe sous le seuil de 1,50, le conseil peut, à son gré, établir l'acquisition, si acquisition il y a, à 50 pour cent ou moins de la tranche d'UAP correspondante.

Aux fins des attributions d'UAP de 2012 et de 2011, l'acquisition est évaluée par le comité RHR et le conseil chaque année à la réunion conjointe sur la rémunération. Par exemple, le résultat du coefficient de renouvellement des UAP de la société pour 2013 a été évalué par le conseil à sa réunion conjointe sur la rémunération de février 2014.

### **c) Résultats du coefficient de renouvellement des UAP de 2013**

Le comité RHR a évalué le résultat du coefficient de renouvellement des UAP d'Encana en 2013 à la réunion conjointe sur la rémunération de février 2014 aux fins d'établir l'admissibilité à l'acquisition de : i) la deuxième tranche (ou 30 pour cent) de l'attribution d'UAP de 2012; et ii) la troisième et dernière tranche (soit 40 pour cent) de l'attribution d'UAP de 2011. À la réunion, un coefficient de renouvellement des UAP de 1,75 a été approuvé par le conseil. L'incidence de cette évaluation sur ces deux dernières tranches des attributions d'UAP de 2012 et de 2011 consenties aux membres de l'ÉHD figure ci-après.

<b>Résultats du coefficient de renouvellement des UAP de 2013</b>					
<b>Attribution d'UAP initiale</b>	<b>Tranche</b>	<b>Proportion de l'attribution d'UAP (%)</b>	<b>Pourcentage des UAP jugées admissibles (%)</b>	<b>Pourcentage d'UAP annulés (%)</b>	<b>Date d'acquisition des UAP</b>
2012	deuxième	30	22,5	7,5	2015
2011	troisième	40	30	10	2014

### **Options sur actions**

Dans le cadre de notre politique en matière d'attributions ILT, nous attribuons des options sur actions classiques (les « options ») à nos employés admissibles, y compris nos membres de la haute direction.<sup>33</sup> Pour 2013, 25 pour cent de la valeur à la date d'attribution des attributions ILT annuelles consenties à nos membres de la haute direction était composée d'options. Comme leur valeur est uniquement fondée sur l'augmentation du cours de nos actions ordinaires, nous sommes d'avis que les attributions d'options font concorder la possibilité pour nos membres de la haute direction d'obtenir une rémunération et les intérêts de nos actionnaires. Conformément à notre approche en matière de rémunération, nous attribuons également des options pour demeurer concurrentiel par rapport à notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération et de fidéliser nos employés.

Les options attribuées à des employés aux termes de notre plan OAE sont acquises sur une période de trois ans, selon le calendrier suivant : 30 pour cent à chacune des première et deuxième dates d'anniversaire et 40 pour cent à la troisième date d'anniversaire. Les options ont une durée de cinq ans, après quoi elles expirent si elles ne sont pas exercées. Aux termes du plan OAE, le prix d'exercice des options ne peut être inférieur au cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le jour de bourse qui précède la date d'attribution (le « prix d'attribution »). Si une période d'interdiction des négociations est imposée par Encana (une « période d'interdiction »), le prix d'exercice se fonde

<sup>32</sup> La date d'acquisition des UAP correspondant à la plus tardive des dates suivantes : la date à laquelle le comité RHR tient une réunion en vue de prendre une décision finale quant à l'admissibilité à l'acquisition des UAP ou le troisième anniversaire de l'attribution d'UAP.

<sup>33</sup> Les employés de nos filiales américaines, y compris deux membres actuels de notre ÉHD, reçoivent des DPVA aux termes de notre plan DPVAE plutôt que des options. Notre plan DPVAE renferme des dispositions similaires à notre plan OAE.



sur le cours de clôture des actions ordinaires le premier jour de bourse complet suivant la fin de la période d'interdiction.<sup>34</sup> Encana n'antidate pas les options ni ne révisé leur prix et ne l'a jamais fait par le passé.

Dans le cadre des ententes en matière de rémunération conclues avec M. Suttles au moment de son embauche en juin 2013, le conseil a également approuvé l'attribution d'options liées au rendement nouvellement créées aux termes du plan OAE. Conformément à cette attribution unique consentie à M. Suttles, l'acquisition est conditionnelle à une augmentation de 30 pour cent du cours de nos actions ordinaires au cours d'une période de référence aux fins du rendement précise. Si l'augmentation a lieu au cours de la période de 30 jours de bourse qui précède immédiatement le deuxième anniversaire de l'attribution, 50 pour cent des options sur actions liées au rendement sont acquises. Si l'augmentation du cours des actions ordinaires a lieu pendant la période de 30 jours de bourse qui précède immédiatement le quatrième anniversaire de l'attribution, 100 pour cent (ou l'autre 50 pour cent, selon le cas) des options liées au rendement sont acquises. Si le cours de notre action ordinaire n'atteint pas ces cibles de rendement dans les délais prévus, les options liées au rendement sont perdues et annulées.

Toutes les attributions d'options et de DPVA sont consenties conformément à notre plan OAE, à notre plan DPVAE et aux conventions d'attribution correspondantes. Pour plus de renseignements sur notre plan OAE et notre plan DPVAE, veuillez vous reporter aux pages 76 à 78. La juste valeur à la date d'attribution des options consenties à nos membres de la haute direction visés en 2013 figure également dans la colonne « Attributions fondées sur des options » du tableau sommaire de la rémunération à la page 64.

### **Unités d'actions incessibles (« UAI »)**

Nous attribuons également des UAI à nos employés admissibles, y compris nos membres de la haute direction. En 2013, les UAI représentaient 25 pour cent de la valeur prévue à la date d'attribution des attributions ILT consenties à nos membres de la haute direction. Notre plan UAI a comme objectifs de : i) faire concorder la rémunération de nos membres de la haute direction et les intérêts de nos actionnaires en récompensant l'augmentation du cours de nos actions ordinaires; et ii) attirer et retenir les meilleurs employés en demeurant concurrentiel dans le marché où nous exerçons nos activités et par rapport aux sociétés qui nous livrent concurrence. En 2013, 15 des 24 sociétés qui composent notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération offraient des UAI dans le cadre de leurs programmes de rémunération.

Les UAI ont une valeur théorique qui correspond à la valeur d'une action ordinaire. L'acquisition des UAI attribuées à nos employés en 2013, y compris nos membres de la haute direction, est entièrement reportée pour une période de trois ans à compter de la date d'attribution, soit jusqu'en 2016 (la « date d'acquisition des UAI »). Une fois acquises, ces UAI sont réglées en espèces et évaluées au cours de clôture d'une action ordinaire le jour de bourse qui précède la date d'acquisition des UAI.<sup>35</sup>

Chaque attribution d'UAI est régie par les modalités du plan UAI et de la convention d'attribution correspondante. Pour obtenir plus de renseignements sur le plan UAI, veuillez vous reporter aux pages 79 et 80. La juste valeur prévue à la date d'attribution des UAI attribuées à nos membres de la haute direction visés en 2013 figure dans la colonne « Attributions fondées sur des actions » du tableau sommaire de la rémunération à la page 64.

### **DÉPARTS DE MEMBRES DE LA HAUTE DIRECTION VISÉS EN 2013**

En 2013, M. Eresman, notre ancien chef de la direction, et, un peu plus tard au cours de l'année, M. Wojahn, un membre de la haute direction visé, ont quitté Encana. De plus, M. Oliver, un membre de la haute direction visé en 2013, a quitté Encana en 2014.

Le 11 janvier 2013, Encana a annoncé le départ de son ancien chef de la direction, M. Eresman. Suivant cette annonce, la société a conclu une entente de départ avec M. Eresman, sous la supervision du président du conseil alors en poste. Au moment où il a quitté Encana, M. Eresman avait cumulé environ 34 années de service auprès

<sup>34</sup> Notre plan DPVAE renferme des dispositions similaires à notre plan OAE en ce qui concerne l'attribution de DPVA pendant une période d'interdiction.

<sup>35</sup> Aux fins d'un règlement, le nombre d'UAI acquises comprend les UAI équivalentes aux dividendes qui ont été créditées afin de tenir compte des dividendes déclarés sur les actions ordinaires au cours de la période d'attribution de trois ans. Les UAI équivalentes aux dividendes sont assorties des mêmes modalités que les UAI sous-jacentes.

d'Encana et des sociétés qu'elle a remplacées. Les ententes de départ qui ont par la suite été conclues avec M. Eresman étaient conformes aux obligations d'Encana aux termes de la common law et sa prime de départ a été calculée selon une formule correspondant à environ un mois pour chaque année de service, pour un maximum de 24 mois. Encana s'est acquittée de ses obligations en continuant de verser le salaire de M. Eresman et en lui versant une prime de départ unique, jusqu'à un maximum de 24 mois. Conformément à ces ententes, M. Eresman est devenu admissible à la retraite d'Encana à compter du 1<sup>er</sup> mai 2013. Aucune acquisition anticipée n'a été accordée dans le cadre des plans ILT respectifs de la société aux termes de ces ententes de départ. Pour obtenir plus de renseignements sur les montants versés à M. Eresman en 2013, veuillez consulter la colonne « Autre rémunération » du tableau sommaire de la rémunération à la page 64.

M. Wojahn a occupé le poste de vice-président directeur et président, division des États-Unis, pour l'exercice de 2013 jusqu'à son départ en date du 31 octobre 2013. Aucune entente de départ n'a été conclue avec M. Wojahn et aucun paiement forfaitaire ne lui a été versé au cours de l'exercice de 2013 à l'égard de son départ d'Encana. M. Oliver a occupé le poste de vice-président directeur et chef de l'entreprise pendant l'exercice de 2013. Par conséquent, aucune entente de départ n'a été conclue avec M. Oliver au cours de l'exercice de 2013. M. Oliver a été vice-président directeur et chef de l'entreprise pendant tout l'exercice 2013. En conséquence, aucune entente de départ n'a été conclue avec M. Oliver au cours de l'exercice 2013.

Plus obtenir plus de renseignements sur les primes de départ versées à nos membres de la haute direction visés respectifs en 2013, veuillez consulter la colonne « Autre rémunération » du tableau sommaire de la rémunération à la page 64.

## **AUTRES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION**

### **Avantages et avantages indirects des membres de la haute direction**

Afin que notre programme demeure concurrentiel par rapport à ceux de nos concurrents, nous offrons à nos membres de la haute direction certains avantages indirects, notamment : i) des indemnités fixes devant être utilisées pour des avantages personnels choisis par le membre de la haute direction; ii) des services de planification financière et fiscale; et iii) une adhésion à des clubs. Nos membres de la haute direction ont également droit à un examen médical annuel pour membres de la haute direction qui vise à promouvoir la santé et de saines habitudes. Les membres de la haute direction participent également aux programmes d'avantages sociaux et aux autres programmes parrainés par la société offerts à nos employés en Amérique du Nord et dans la même mesure que ceux-ci. Pour obtenir des renseignements concernant la valeur des avantages indirects consentis à nos membres de la haute direction, veuillez vous reporter à la colonne « Autre rémunération » de notre tableau sommaire de la rémunération à la page 64.

Pour tenir compte de ses engagements personnels et de ses autres engagements à titre de citoyen américain, le conseil a approuvé l'octroi de certains avantages à M. Suttles au moment de son embauche en 2013. Ces avantages ont été approuvés par le conseil pour tenir compte de ce qui suit : i) les frais pour la réinstallation de M. Suttles à Calgary, en Alberta en temps utile, alors qu'il était établi aux États-Unis; et ii) le désir de permettre à M. Suttles de s'acquitter des obligations qu'il a toujours aux États-Unis de manière sûre et efficace, notamment au moyen du remboursement de déplacements commerciaux limités et de l'établissement d'une banque de voyage annuelle d'une valeur fixe qui lui permet d'utiliser l'avion de la société à des fins personnelles. Ces avantages sont imposés au même titre que le revenu entre les mains de M. Suttles; aucune majoration aux fins de l'impôt n'est fournie par Encana à leur égard. De plus, M. Suttles renonce à toute valeur restante dans la banque de voyage à la fin de l'année. Pour obtenir plus de renseignements concernant ces avantages indirects, y compris les ententes en matière de rémunération approuvées par le conseil à l'égard de M. Suttles au moment de son embauche, veuillez vous reporter à la rubrique « Nouveau chef de la direction : entente en matière de rémunération » aux pages 38 et 39.

## Ententes en matière de retraite

Nos membres de la haute direction participent soit au volet prestations définies (« PD »), soit au volet cotisations définies (« CD ») du régime de retraite canadien d'Encana Corporation et au régime de retraite complémentaire canadien d'Encana Corporation ou au régime d'épargne à cotisations définies complémentaire canadien d'Encana Corporation. Nos employés établis aux États-Unis, notamment deux de nos membres actuels de l'ÉHD, participent à des régimes de retraite américains. Des renseignements concernant la participation de nos membres de la haute direction visés à ces régimes de retraite en 2013 se trouvent à la rubrique « Prestations de retraite » à la page 69, dans les tableaux respectifs sur les régimes de retraite aux pages 69 et 71 et au tableau sommaire de la rémunération dans la colonne « Valeur du régime de retraite » à la page 64.

Tous les employés, y compris nos membres de la haute direction visés, sont admissibles à participer à notre régime de placement qui donne aux participants l'occasion d'effectuer des placements additionnels en vue de leur retraite et d'acquérir des actions ordinaires. Aux termes du régime de placement, les participants peuvent cotiser jusqu'à 25 pour cent de leur salaire de base dans un certain nombre de placements enregistrés ou non enregistrés qu'ils choisissent. Les cotisations des participants font l'objet d'une cotisation équivalente de la part de la société, jusqu'à concurrence de cinq pour cent du salaire de base, versée sous la forme d'actions ordinaires achetées sur le marché libre. En 2013, tous nos membres de la haute direction, y compris nos membres de la haute direction visés, ont participé au régime de placement.

## Plan d'unités d'actions différées destiné aux employés

Aux termes de notre plan d'unités d'actions différées destiné aux employés (le « plan UAD »), nos membres de la haute direction peuvent convertir soit 25 pour cent soit 50 pour cent de leur prime annuelle en unités d'actions différées (« UAD »). Ce choix doit être effectué avant le 31 décembre de l'année civile immédiatement avant l'année de référence aux fins du rendement pour laquelle la prime est accordée. Une fois effectué, un tel choix est irrévocable. Suivant un tel choix, le nombre d'UAD qui sont créditées au membre de la haute direction se calcule de la manière suivante :

$$\frac{\text{Valeur de conversion choisie (25 \% ou 50 \% de la prime)} \times \text{Prime approuvée (\$)}}{\text{Valeur marchande des actions ordinaires (à la fin de la période de référence aux fins du rendement (année civile) pour laquelle la prime est accordée)}} = \text{Nombre d'UAD créditées au membre de la haute direction}$$

Les UAD créditées sont immédiatement acquises et sont payables en espèces seulement au moment de la cessation d'emploi. Les UAD permettent également de cumuler des UAD équivalentes aux dividendes déclarés payables sur les actions ordinaires. Les UAD détenues sont prises en compte aux fins de déterminer la participation en actions d'un membre de la direction conformément aux lignes directrices relatives à la propriété d'actions mentionnées ci-après. Pour 2013, deux de nos membres de la haute direction visés ont choisi de convertir en UAD leur prime approuvée de 2013, soit M. Hopwood (50 pour cent) et M. McAllister (25 pour cent), respectivement.

## PRATIQUES DE GOUVERNANCE EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION

### Gestion des risques liés à la rémunération

Conformément à notre approche en matière de rémunération, le comité RHR et le conseil sont déterminés à faire en sorte que notre programme atténue les risques potentiels liés à la rémunération de nos membres de la haute direction. Plus précisément, le comité RHR s'engage à dissuader nos membres de la haute direction de prendre des risques inacceptables en faisant ce qui suit : i) en intégrant des principes de gestion prudente des risques dans la conception de notre programme et ses éléments constitutifs; ii) en considérant sérieusement le risque lié à la rémunération dans le cadre du processus décisionnel; et iii) en soumettant régulièrement notre programme à un examen externe qui tient compte des principes actuels de gestion du risque lié à la rémunération.

Le risque lié à la rémunération est mitigé par l'utilisation : i) d'un ensemble équilibré de mesures de résultats opérationnels et financiers visant à évaluer la possibilité d'obtenir une prime annuelle; ii) d'un éventail de types d'attributions ILT axées sur l'écoulement du temps et le rendement; iii) d'un report sur trois ans de l'acquisition de la majorité des attributions ILT annuelles; et iv) à l'égard de l'attribution d'UAP, de plafonds ou de maximums en ce qui a trait à l'acquisition. Nous sommes d'avis que ces éléments de notre programme réduisent le risque lié à la rémunération en éliminant le recours à un facteur unique ou à un nombre limité de facteurs pour établir la possibilité d'obtenir des primes et en diversifiant les scénarios de rétribution éventuels pour nos membres de la haute direction.

Nous tentons également de limiter le risque lié à la rémunération grâce à nos mesures de gouvernance, y compris nos lignes directrices relatives à la propriété d'actions, notre Politique de récupération pour la rémunération incitative et les interdictions prévues dans nos politiques concernant la couverture de primes en actions, l'ensemble desquelles s'appliquent à nos membres de la haute direction. La gestion du risque lié à la rémunération se fait également au moyen d'une application constante de notre programme de rémunération, lequel programme s'applique généralement à tous les employés et membres de la haute direction.

En décembre 2012, dans le cadre de son processus d'examen externe régulier, le comité RHR a retenu les services d'un conseiller indépendant, Meridian, afin que celui-ci procède à une évaluation du risque lié à notre programme et à nos pratiques en matière de rémunération (l'« évaluation »). Dans son évaluation, Meridian en est venue à la conclusion qu'il n'est pas raisonnablement vraisemblable que les programmes de rémunération des membres de la direction de la société aient une incidence défavorable importante sur celle-ci, ses affaires et sa valeur. Le comité RHR a examiné attentivement les résultats de l'évaluation et en est formellement venu à la même conclusion que Meridian en 2013.

#### **Lignes directrices relatives à la propriété d'actions par les membres de la haute direction**

Le conseil encourage fortement la propriété d'actions par nos membres de la haute direction. Depuis plusieurs années, Encana a des lignes directrices relatives à la propriété d'actions (les « lignes directrices ») qui visent ses membres de la haute direction. Les lignes directrices visent à faire concorder les intérêts financiers à long terme des membres de la haute direction et ceux de nos actionnaires.

Aux termes des lignes directrices, les membres de la haute direction (et les vice-présidents désignés) doivent atteindre un seuil minimal de propriété d'actions, calculé en fonction d'un multiple du salaire de base, dans une période de cinq ans. Si un participant est promu et que son seuil minimal s'en trouve ainsi augmenté, il dispose d'une période de deux ans additionnelle pour atteindre le nouveau seuil minimal de propriété d'actions correspondant.

Les seuils de propriété d'actions des participants sont calculés en fonction de la valeur totale : i) des actions ordinaires détenues (y compris en propriété véritable); ii) des UAD détenues; et iii) des UAI non acquises. Les options non exercées et les attributions d'UAP ne sont pas prises en compte aux fins de ce calcul. Le comité RHR examine la situation des membres de la haute direction quant à la propriété d'actions à la lumière des lignes directrices une fois l'an afin de vérifier la conformité à ces lignes directrices.

Au 31 décembre 2013, tous nos membres de la haute direction visés en poste, sauf M. Suttles, avaient atteint le seuil minimal qui leur avait fixé aux termes des lignes directrices. M. Suttles dispose de cinq ans à compter de la date de sa nomination à titre de chef de la direction, soit jusqu'au 10 juin 2018, pour atteindre son seuil minimal de propriété d'actions aux termes de lignes directrices. La situation quant à la propriété d'actions aux termes des lignes directrices de nos membres de la haute direction visés qui sont effectivement au service d'Encana, au 31 décembre 2013, figure dans le tableau qui suit.

## Situation des membres de la haute direction quant à la propriété d'actions<sup>36</sup>

Nom et poste	Exigence liée à la propriété d'actions (multiple du salaire de base)	Propriété d'actions actuelle (multiple du salaire de base)
<b>Doug Suttles</b> Président et chef de la direction	5 fois	1,67 fois
<b>Sherri Brillon</b> Vice-présidente directrice et chef des finances	3 fois	4,29 fois
<b>Mike McAllister</b> Vice-président directeur et chef de l'exploitation	3 fois	3,14 fois
<b>Bill Oliver</b> Vice-président directeur et chef de l'entreprise	3 fois	4,33 fois
<b>Terry Hopwood</b> Vice-président directeur et chef du contentieux	3 fois	4,20 fois

### Politique de récupération pour la rémunération incitative

En 2012, le conseil a adopté la Politique de récupération pour la rémunération incitative (la « politique »). La politique permet au conseil d'exiger le remboursement immédiat de la totalité ou d'une partie de la rémunération ILT et incitative à court terme annuelle versée ou payable à un membre de la haute direction dans les circonstances suivantes :

- Encana doit préparer un retraitement comptable en raison de la violation sérieuse des exigences de communication de l'information financière prévues dans la réglementation sur les valeurs mobilières applicables (le « retraitement »);
- la rémunération incitative reçue par un ancien membre de la haute direction ou un membre de la haute direction actuel à l'égard des années visées par le retraitement est supérieure à celle à laquelle il aurait eu droit aux termes du retraitement (la « rémunération incitative »);
- le membre de la haute direction a fait preuve de négligence grave, d'inconduite volontaire ou a commis une fraude et son comportement a causé une violation sérieuse qui a entraîné le retraitement ou y a grandement contribué.

En présence des circonstances mentionnées précédemment, la politique donne au conseil toute la latitude pour :

- exiger que le membre de la haute direction rembourse immédiatement à Encana la totalité ou une partie de la rémunération incitative qui lui a été versée par le passé;
- mettre immédiatement fin au droit dont dispose le membre de la haute direction de recevoir la rémunération incitative (si elle n'a pas déjà été payée);
- effectuer une retenue immédiate correspondant à la valeur ou annuler la valeur de toute rémunération incitative des montants impayés dus au membre de la haute direction (y compris les attributions ILT non acquises ou non exercées) afin de compenser pour la valeur de tout montant de rémunération incitative non récupéré; et/ou
- prendre une autre mesure à l'encontre du membre de la haute direction que le conseil juge appropriée.

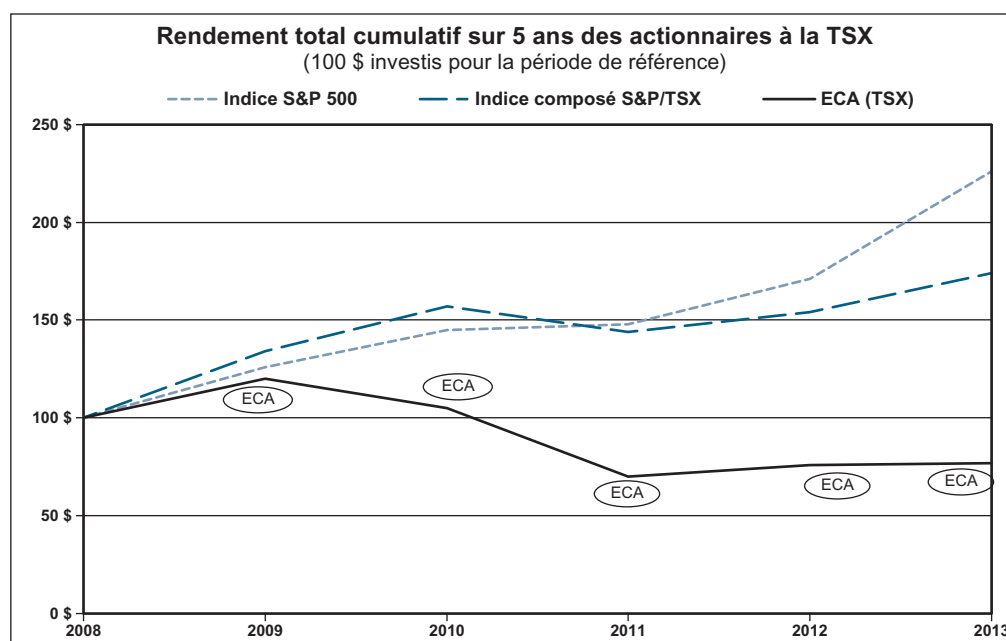
### Politique d'interdiction de couverture

La Politique sur la négociation des titres et les déclarations d'initiés d'Encana interdit expressément à nos administrateurs et à tous nos employés, y compris aux membres de la haute direction, d'effectuer toute forme d'opérations de monétisation des actions (y compris l'achat d'instruments financiers en vue de couvrir ou de compenser une diminution de valeur) à l'égard des titres d'Encana qui font partie de leurs attributions ILT ou, dans le cas de nos membres de la haute direction, à l'égard des titres d'Encana qu'ils détiennent pour se conformer à nos lignes directrices relatives à la propriété d'actions.

<sup>36</sup> Représente la situation de nos membres de la haute direction visés qui sont effectivement au service d'Encana au 31 décembre 2013. La situation quant à la propriété d'actions est calculée au 31 décembre 2013, en fonction du cours moyen pour l'année des actions ordinaires à la TSX, soit 18,87 \$ CA. Ayant quitté leur poste chez Encana avant le 31 décembre 2013, MM. Eresman et Wojahn n'ont plus à respecter les lignes directrices et ne figurent donc pas dans le tableau qui précède.

## GRAPHIQUE DE RENDEMENT

Le graphique suivant compare le RTA cumulé d'un placement de 100 \$ dans des actions ordinaires d'Encana à la TSX (en supposant le réinvestissement des dividendes) au cours des cinq derniers exercices complets à la valeur cumulative équivalente investie dans l'indice composé S&P/TSX et l'indice S&P 500 au cours de la même période.<sup>1)</sup>



	2008	2009	2010	2011	2012	2013	TCMC du RTA sur 5 ans
<b>ECA (TSX)</b>	100	120	105	70	76	77	-5 %
<b>Indice composé S&amp;P/TSX</b>	100	134	157	144	154	174	12 %
<b>Indice S&amp;P 500</b>	100	126	145	148	171	226	18 %

Note :

- 1) Aux fins du graphique de rendement qui précède, il a été supposé que, à la réalisation de l'arrangement du 30 novembre 2009 qui sépareit Cenovus Energy Inc. (« Cenovus ») d'Encana (l'« arrangement »), les actions de Cenovus reçues par les actionnaires d'Encana ont été vendues le 1<sup>er</sup> jour de bourse suivant l'arrangement et que le produit a été réinvesti en actions ordinaires le même jour.

Au cours de la période quinquennale ayant pris fin le 31 décembre 2013, le taux de croissance moyen composé (« TCMC ») de notre RTA a été de moins cinq pour cent. Le graphique de rendement précédent, toutefois, illustre l'amélioration des résultats au titre du RTA d'Encana au cours de 2012 et de 2013.

Au cours de la période quinquennale dont il est fait état précédemment, le RTA d'Encana a été fortement influencé par notre stratégie passée et la concentration antérieure de nos activités sur la production de gaz naturel. Malgré cette concentration sur la production de gaz naturel, le RTA d'Encana a eu tendance à surpasser le prix du gaz naturel au cours de la même période indiquée. De plus, la rémunération de notre chef de la direction a suivi notre RTA. À cet égard, les niveaux de rémunération de nos membres de la haute direction visés au cours des quelques dernières années témoignent du succès d'Encana à obtenir des résultats financiers et opérationnels solides, malgré le contexte du prix des marchandises. Pour 2013, l'augmentation de la rémunération de chaque membre de la haute direction visé tient également compte de la réduction par Encana de la taille de l'ÉHD, plus particulièrement l'acceptation par nos membres actuels de la haute direction de fonctions et de responsabilités accrues et leurs apports personnels majeurs aux transformations organisationnelles réalisées en 2013.

Au cours de la période allant de 2009 à 2013, la valeur des ILT accordés à nos membres de la haute direction a été fortement influencée par la diminution du cours de nos actions ordinaires. Dans le cas de notre chef de la direction

actuel, M. Suttles, et de notre ancien chef de la direction, M. Eresman, au total, la valeur en date de l'attribution des options constitue environ 27 pour cent de la rémunération directe totale indiquée dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 64, telle qu'elle a été divulguée au cours d'années antérieures (la « RDT du tableau »). En fonction du cours de clôture de nos actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2013 (soit 19,18 \$ CA), environ 87 pour cent de cette valeur se compose d'options qui n'ont aucune valeur, puisque le prix d'exercice est supérieur au cours du marché actuel, ce qui fait en sorte qu'environ 23 pour cent de la RDT du tableau des chefs de la direction a une valeur nulle. En ce qui concerne nos membres de la haute direction visés, selon la même analyse, environ 20 pour cent de leur RDT du tableau n'a en moyenne aucune valeur. À cet égard, la valeur des titres de capitaux propres non acquis attribués aux membres de notre haute direction, particulièrement de 2009 à 2012, correspondait au rendement obtenu par nos actionnaires au cours de la même période.

La nomination de notre nouveau chef de la direction, M. Suttles, et l'annonce ultérieure de notre nouvelle stratégie en 2013 ont repositionné Encana et redéfini ses priorités : se constituer un portefeuille de marchandises plus équilibré et diversifié. Plus particulièrement, notre stratégie consistant à privilégier de façon rigoureuse la croissance rentable est conçue pour augmenter la valeur que peuvent obtenir les actionnaires grâce à des investissements ciblés dans des débouchés de qualité supérieure. Comme il est indiqué à la rubrique « Notre politique de rémunération » aux pages 32 à 36, le RTD est un élément important de la rémunération de nos membres de la haute direction visés et a un effet sur celle-ci, notamment comme mesure de rendement pour les attributions d'UAP qui, au cours de 2013, ont représenté 50 pour cent des attributions ILT annuelles accordées à nos membres de la haute direction, y compris notre chef de la direction, M. Suttles. L'accent que nous mettons sur une correspondance accrue avec le traitement réservé à nos actionnaires est également démontré dans notre nouvelle feuille de pointage de 2014, conçue comme un incitatif à la réalisation de notre nouvelle stratégie.

À cet égard, le comité RHR est convaincu que le modèle de rémunération de nos membres de la haute direction visés tient compte du rendement d'Encana par rapport au marché, des facteurs externes décrits précédemment et de la fourchette des paramètres de rendement utilisés pour nos régimes de rémunération incitative.

## CHANGEMENTS APPORTÉS À NOTRE PROGRAMME POUR 2014 : ATTENTES

Le comité RHR et le conseil évaluent constamment notre programme de rémunération de la haute direction pour s'assurer qu'il continue de tenir compte des commentaires formulés par nos actionnaires et qu'il demeure conforme aux meilleures pratiques en matière de rémunération et à la stratégie de la société. Compte tenu de cet objectif, en 2013, le conseil a approuvé les améliorations suivantes apportées à notre programme qui prendront effet pour l'année de référence aux fins du rendement 2014 :

### LA FEUILLE DE POINTAGE DE LA SOCIÉTÉ DE 2014

En 2013, le comité RHR et le conseil ont procédé à un remaniement complet de la feuille de pointage de la société devant être utilisée pour déterminer l'admissibilité à la prime de 2014 de nos employés, des membres de l'ÉHD et de notre chef de la direction, M. Suttles. Suivant une évaluation et des discussions approfondies, ainsi qu'une analyse en situation difficile poussée, qui se sont déroulées sur plusieurs réunions du comité RHR en 2013 et en 2014, le conseil a approuvé la nouvelle feuille de pointage de la société de 2014.

La feuille de pointage de la société de 2014 constitue une « feuille de pointage axée sur la stratégie », conçue pour faire concorder la possibilité pour nos employés, y compris les membres de la haute direction, de recevoir une prime annuelle et les trois éléments-clés suivants de notre stratégie, soit :

- ✓ la solidité du bilan;
- ✓ la transition du portefeuille;
- ✓ l'efficacité opérationnelle.

Les cibles stratégiques de l'organisation qui figurent dans la feuille de pointage de la société de 2014 prévoient un pointage de 100 dans les cas où Encana atteint les cibles budgétaires pour 2014 approuvées par le conseil. Pour offrir plus de transparence à nos actionnaires, les cibles de la feuille de pointage de 2014 concordent également avec les documents d'orientation publics de la société. Ces cibles de rendement de la feuille de pointage ont fait l'objet d'une analyse exhaustive en situation difficile en ayant recours à un modèle financier intégré. Les résultats de cette analyse ont été présentés au comité RHR et au conseil en vue de leur examen au cours de plusieurs réunions. Cette analyse en situation difficile nous a permis de nous assurer : i) qu'un rendement élevé à l'égard de la plupart de notre stratégie (et non seulement à l'égard d'un ou de deux éléments de celle-ci) serait requis pour obtenir un pointage élevé; et ii) que les conséquences imprévues qui entrent en conflit avec les intérêts des actionnaires sont limitées.

Le conseil s'est également accordé un pouvoir discrétionnaire à deux égards, ce qui lui permet ainsi de modifier les résultats obtenus à l'aide de la feuille de pointage de 2014, soit :

- l'application d'un « modificateur lié à la sécurité » qui lui permet d'effectuer des rajustements situés entre -20 % et +10 % au pointage de 2014 calculé à l'aide de la feuille de pointage si les résultats au titre de la sécurité nuisent au rendement de la société ou dépassent grandement les attentes;
- le maintien d'un pouvoir discrétionnaire général du conseil qui lui permet d'effectuer des rajustements situés entre -20 % et +25 % en cas d'opérations importantes ou d'autres événements au cours de l'année et qui a pour but d'encourager une prise en compte constante des intérêts des actionnaires.

Le conseil est d'avis que la nouvelle feuille de pointage de la société de 2014 constitue un élément important de son programme de rémunération qui permet à la direction de faire connaître clairement notre stratégie et d'inciter à sa mise en œuvre d'une manière étroitement liée aux intérêts de nos actionnaires.

Le comité RHR et le conseil visent une amélioration constante. En conséquence, nous continuons d'examiner notre programme afin de nous assurer qu'il vise à faire concorder la rémunération de nos membres de la haute direction et le rendement d'Encana et la création de valeur pour les actionnaires.



## DÉCISIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION EN 2014

Au cours de sa réunion conjointe sur la rémunération en février 2014, le conseil a approuvé de faibles augmentations du salaire de base de 2014 pour trois membres de la haute direction visés, soit M<sup>me</sup> Brillon (+1,7 %), M. Hopwood (+2,2 %) et M. McAllister (+3,0 %), afin d'harmoniser leur salaire avec les données concurrentielles actuelles provenant du groupe de comparaison aux fins de la rémunération et de tenir compte de l'alourdissement de leurs tâches comme membres de la haute direction en 2013. L'admissibilité à la prime cible annuelle des membres de l'ÉHD est restée la même qu'en 2013. Pour inciter nos membres de l'ÉHD à avoir des perspectives à long terme et aider à les fidéliser, les attributions ILT annuelles ont généralement été ciblées entre la médiane le 75<sup>e</sup> centile pour des fonctions comparables occupées au sein de notre groupe de comparaison aux fins de la rémunération. Les attributions ILT annuelles pour 2014 de nos membres de l'ÉHD sont composées à 50 pour cent d'UAP (en se fondant sur le RTA relatif comme mesure de rendement), à 25 pour cent d'options (ou de DPVA, selon le cas) et à 25 pour cent d'UAI.

Les seuls changements apportés par le conseil à la rémunération directe totale annuelle pour 2014 de notre chef de la direction, M. Suttles, consistent en une augmentation de 55 347 \$ (soit +5,7 %) de son salaire de base annuel pour faire coïncider son salaire de base et sa rémunération directe totale de 2014 avec la médiane (ou point milieu) des données de nos concurrents faisant partie du groupe de comparaison aux fins de la rémunération. L'admissibilité à la prime annuelle de 2014 de M. Suttles a été maintenue à une cible correspondant à sa cible actuelle, soit 125 pour cent de son salaire de base. La valeur prévue à la date d'attribution de l'attribution ILT annuelle de 2014 de M. Suttles est restée stable à 5 826 600 \$ et elle est composée à 50 pour cent d'UAP (ayant comme mesure de rendement le RTA relatif), à 25 pour cent d'options et à 25 pour cent d'UAI.

## TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION

Le tableau suivant présente la rémunération annuelle totale payée ou payable à nos membres de la haute direction visés pour les exercices clos respectivement les 31 décembre 2013, 2012 et 2011<sup>1)</sup>.

Nom et fonction principale	Exercice	Salaire (\$)	Attributions fondées sur des actions <sup>2)</sup> (\$)	Attributions fondées sur des options <sup>3)</sup> (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres	Valeur du régime de retraite <sup>5)</sup> (\$)	Autre rémunération <sup>6)</sup> (\$)	Rémunération totale (\$)
					Plans incitatifs annuels <sup>4)</sup> (\$)			
<b>Doug Suttles</b> Président et chef de la direction	2013	546 188 <sup>7)</sup>	6 918 375 <sup>8)</sup>	4 005 375 <sup>8)</sup>	940 739	38 840	917 292	13 366 809
<b>Sherri Brillon</b> Vice-présidente directrice et chef des finances	2013	552 256	1 372 247	457 411	623 928	61 270	94 099	3 161 211
	2012	521 913	869 221	289 735	525 038	57 289	90 215	2 353 410
	2011	485 500	843 644	421 822	377 507	54 376	82 246	2 265 095
<b>Mike McAllister</b> Vice-président directeur et chef de l'exploitation	2013	637 219	1 907 752	635 916	878 925	698 953	99 298	4 858 063
	2012	493 592	1 242 810	187 700	1 170 419 <sup>9)</sup>	1 611 528	88 516	4 794 565
	2011	383 545	488 108	241 041	827 939	585 230	82 246	2 608 109
<b>Bill Oliver</b> Vice-président directeur et chef de l'entreprise	2013	582 600	1 198 901	399 629	503 366	110 991	97 443	2 892 930
	2012	570 463	752 627	250 872	440 591	412 291	93 049	2 519 893
	2011	534 050	843 644	421 822	344 462	26 163	92 303	2 262 444
<b>Terry Hopwood</b> Vice-président directeur et chef du contentieux	2013	436 950	1 034 446	344 813	351 308	48 939	73 926	2 290 382
	2012	436 950	359 638	119 879	584 117	43 113	94 788	1 638 484
	2011	282 197	396 236	396 236	487 005	20 391	54 184	1 636 249
<b>Clayton Woitas</b> Ancien président et chef de la direction intérimaire	2013	470 935	—	—	—	—	—	470 935
<b>Randy Eresman</b> Ancien président et chef de la direction	2013	458 283	0	0	0	(106 887)	7 292 186	7 643 582
	2012	1 359 400	3 235 736	1 078 582	1 197 971	(12 615)	145 315	7 004 389
	2011	1 359 400	4 218 218	2 103 083	1 172 483 <sup>4)</sup>	(113 001)	144 564	8 884 747
<b>Jeff Wojahn</b> Ancien vice-président directeur et président, division des États-Unis	2013	781 655	2 421 880	807 289	0	224 824	875 608	5 111 256
	2012	781 655	1 776 625	592 208	844 187	155 236	513 687	4 663 598
	2011	781 655	1 943 393	970 190	640 835	163 575	558 993	5 058 641

Notes :

- Tous les montants indiqués dans le présent tableau sommaire de la rémunération ont été versés ou doivent l'être aux membres de la haute direction en dollars canadiens. Toutefois, les montants ont été convertis en dollars américains pour chaque exercice au moyen d'un taux de change de 1,00 \$ CA = 0,971 \$ US pour la comparabilité sur 12 mois.
- La juste valeur à la date d'attribution des UAI et des UAP de 2013 a été calculée en multipliant le nombre d'unités attribuées par le cours de clôture des actions ordinaires (soit 18,00 \$ CA) à la date qui précède la date d'attribution (soit le 18 février 2013). Les frais de rémunération en termes d'UAP et d'UAI sont comptabilisés en fonction d'une juste valeur, comme l'exigent les PCGR des États-Unis.
- La valeur des attributions fondées sur des options de 2012 et de 2011 correspond à la juste valeur à la date d'attribution calculée au moyen de la méthode binomiale d'établissement du prix des options (le « modèle binomial »). Pour ce qui est des attributions d'options de 2013, le modèle Black-Scholes-Merton a été utilisé pour établir le nombre d'options à attribuer en appliquant un taux de 16,3 pour cent, lequel taux a été appliqué en posant les hypothèses suivantes : durée prévue = 3,64 années; volatilité = 30,42 pour cent; rendement des dividendes = 1,5 pour cent; taux sans risque = 1,09 pour cent.

- 4) En 2012, MM. Hopwood et McAllister ont choisi de convertir 50 pour cent et 25 pour cent, respectivement, de leur prime de 2013 en UAD conformément au plan d'UAD. En 2011, M. Wojahn a choisi de convertir 50 pour cent de sa prime de 2012 en UAD. En 2010, MM. Eresman et Wojahn ont choisi de convertir 25 pour cent et 50 pour cent, respectivement, de leur prime de 2011 en UAD. Veuillez vous reporter à la rubrique « Analyse de la rémunération – Autres éléments de la rémunération – Plan d'unités d'actions différées destiné aux employés », à la page 57, pour un complément d'information.
- 5) La valeur du régime de retraite correspond à une variation attribuable à des éléments rémunérateurs sur 12 mois indiquée dans la colonne « Variation attribuable à des éléments rémunérateurs » du tableau du régime de retraite à cotisations définies » et dans la colonne « Variation attribuable à des éléments rémunérateurs » du tableau du régime de retraite à prestations définies » aux pages 69 et 71, respectivement.
- 6) Les montants qui précèdent comprennent les cotisations équivalentes versées par la société au régime de placement, les indemnités annuelles, les honoraires annuels à l'égard de la planification financière et fiscale, les droits associés à l'adhésion personnelle à des clubs et l'avantage imposable de l'espace de stationnement fourni par la société. En plus de ce qui précède, le montant indiqué à l'égard de M. Wojahn comprend un versement d'impôt, une prime de travail à l'étranger (78 166 \$) et son indemnité au titre des marchandises et des services (30 913 \$), qui sont versés du fait de son affectation aux États-Unis. Les montants indiqués à l'égard de M. Suttles comprennent également une indemnité unique de réinstallation (728 250 \$) et la valeur attribuée à l'utilisation de l'avion de la société (16 887 \$) en 2013.
- 7) Le salaire de M. Suttles représente le montant reçu en 2013 depuis sa nomination à titre de président et chef de la direction, le 10 juin 2013, soit un montant proportionnel de son salaire annualisé qui est de 971 000 \$ US.
- 8) Les montants susmentionnés comprennent l'attribution ILT annuelle de M. Suttles (UAP, options, UAI) consistant en une juste valeur à la date d'attribution de 5 826 000 \$ et son attribution fondée sur des capitaux propres initiale unique (UAP et options liées au rendement) consistant en une juste valeur à la date d'attribution de 5 097 750 \$, toutes deux consenties à M. Suttles au moment de son embauche en 2013.
- 9) Le montant ci-dessus comprend le versement d'une rémunération incitative supplémentaire à M. McAllister, en reconnaissance de son apport important et de son leadership concernant la conclusion heureuse de diverses activités de coentreprise et de dessaisissement d'Encana en 2012.

## ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES OPTIONS EN COURS

Le tableau suivant présente toutes les attributions fondées sur des options consenties à nos membres de la haute direction visés en cours au 31 décembre 2013. Les attributions fondées sur des options indiquées ci-après renvoient aux options d'Encana et aux options de remplacement (désignées par « ECA ») ainsi qu'aux options de remplacement de Cenovus (désignées par « CVE »), respectivement. Pour de plus amples renseignements concernant les options d'Encana et les options de remplacement, veuillez vous reporter à la rubrique « Information sur les plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres – Plan d'options sur actions destiné aux employés » aux pages 76 à 78. Ni l'ancien chef de la direction intérimaire, M. Woitas, ni l'ancien chef de la direction, M. Eresman, n'avaient d'attribution fondée sur des options au 31 décembre 2013.

### Attributions fondées sur des options en cours

Nom et fonction	Nombre de titres sous-jacents aux options non exercées <sup>1)</sup>	Date d'attribution	Prix d'exercice de l'option (\$ CA)	Date d'expiration de l'option	Valeur des options dans le cours non exercées (\$) <sup>2)</sup>
<b>Doug Suttles<sup>4)</sup></b> Président et chef de la direction	ECA 934 830	13 juin 2013	18,00	13 juin 2018	1 071 110
	ECA 534 188	13 juin 2013	18,00	13 juin 2018	612 062
<b>Sherri Brillon</b> Vice-présidente directrice et chef des finances	ECA 160 023	19 févr. 2013	18,06	19 févr. 2018	174 028
	124 953	22 févr. 2012	21,10	22 févr. 2017	0
	70 000	14 févr. 2011	31,03	14 févr. 2016	0
	82 000	10 févr. 2010	32,87	10 févr. 2015	0
	108 000	11 févr. 2009	29,04	11 févr. 2014	0
<b>Mike McAllister</b> Vice-président directeur et chef de l'exploitation	ECA 222 472	19 févr. 2013	18,06	19 févr. 2018	241 943
	80 949	22 févr. 2012	21,10	22 févr. 2017	0
	40 000	14 févr. 2011	31,03	14 févr. 2016	0
	48 000	10 févr. 2010	32,87	10 févr. 2015	0
	29 160	11 févr. 2009	29,04	11 févr. 2014	0
<b>Bill Oliver</b> Vice-président directeur et chef de l'entreprise	ECA 139 808	19 févr. 2013	18,06	19 févr. 2018	152 044
	108 193	22 févr. 2012	21,10	22 févr. 2017	0
	70 000	14 févr. 2011	31,03	14 févr. 2016	0
	68 000	10 févr. 2010	32,87	10 févr. 2015	0
	108 000	11 févr. 2009	29,04	11 févr. 2014	0
	CVE 28 000	11 févr. 2009	26,27	11 févr. 2014	112 286
<b>Terry Hopwood</b> Vice-président directeur et chef du contentieux	ECA 120 631	19 févr. 2013	18,06	19 févr. 2018	131 189
	51 700	22 févr. 2012	21,10	22 févr. 2017	0
	65 000	9 mai 2011	31,39	9 mai 2016	0
<b>Jeff Wojahn<sup>3)</sup></b> Ancien vice-président directeur et président, division des États-Unis	ECA 282 426	19 févr. 2013	18,06	19 févr. 2018	307 144
	255 400	22 févr. 2012	21,10	22 févr. 2017	0
	161 000	14 févr. 2011	31,03	14 févr. 2016	0
	109 000	10 févr. 2010	32,87	10 févr. 2015	0
	162 000	11 févr. 2009	29,04	11 févr. 2014	0
	CVE 162 000	11 févr. 2009	26,27	11 févr. 2014	649 657

Notes :

- Le nombre de titres sous-jacents à des options non exercées comprend les options (à la fois fondées sur le rendement et assorties d'un délai d'acquisition) qui sont acquises et qui n'étaient pas encore acquises au 31 décembre 2013. Pour ce qui est des attributions d'options et d'options de remplacement, respectivement, en 2010 et en 2009, les attributions fondées sur le rendement qui n'ont pas été acquises (en fonction du résultat du coefficient de renouvellement des UAP applicable) au cours des années antérieures pertinentes ont été annulées et déduites des montants indiqués dans ce tableau.
- Toutes les attributions fondées sur des options consenties à notre ancien chef de la direction et aux membres de la haute direction visés ont été faites à des prix d'exercice de l'option exprimés en dollars canadiens. La valeur des options dans le cours non exercées indiquée ci-dessus se fonde sur le cours de clôture à la TSX, le 31 décembre 2013, des actions ordinaires, à savoir 19,18 \$ CA, et des actions ordinaires de Cenovus, à savoir 30,40 \$ CA. Tous les montants ont été convertis en dollars américains au moyen d'un taux de change de 1,00 \$ CA = 0,971 \$ US.

- 3) Conformément aux conventions d'attribution des options ECA et aux conventions d'attribution des options de remplacement CVE, les employés qui quittent Encana disposent de 60 jours de bourse pour exercer les options ECA ou les options de remplacement CVE acquises à la date de départ de l'employé. En conséquence, M. Wojahn disposait de 60 jours de bourse à compter du 31 octobre 2013 pour exercer les options ECA ou les options de remplacement CVE déjà acquises qu'il détenait.
- 4) Les montants au titre des options de M. Suttles se rapportent à son attribution d'options liées au rendement de 2013 (indiquée dans le tableau comme totalisant 934 830 options) représentant 50 pour cent de son attribution fondée sur des capitaux propres initiale unique de 2013 au moment de son embauche, et à son attribution d'options (assorties d'un délai d'acquisition) de 2013 (indiquée dans le tableau comme totalisant 534 188 options) représentant 25 pour cent de son attribution ILT annuelle au moment de son embauche en 2013.

## ATTRIBUTIONS FONDÉES SUR DES ACTIONS EN COURS

Le tableau suivant présente des renseignements concernant les attributions fondées sur des actions en cours consenties à nos membres de la haute direction visés au 31 décembre 2013. Les attributions fondées sur des actions se rapportent aux attributions d'UAP et d'UAI consenties à nos membres de la haute direction en 2013, en 2012 et en 2011. Pour de plus amples renseignements, veuillez vous reporter aux rubriques « Information sur les plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres – Plan d'unités d'actions attribuées en fonction de la performance » à la page 78 et « Information sur les plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres – Plan d'unités d'actions incessibles », à la page 79. Ni l'ancien chef de la direction intérimaire, M. Woitas, ni M. Wojahn n'avaient d'attribution fondées sur des actions au 31 décembre 2013.

Nom et fonction	Nombre d'actions ou d'unités dont les droits n'ont pas été acquis	Valeurs marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$ <sup>1</sup> )	Valeurs marchande ou de paiement des attributions fondées sur des actions acquises qui n'ont pas été versées ou distribuées (\$ <sup>2</sup> )
<b>Doug Suttles</b> Président et chef de la direction	406 566	7 693 349	0
<b>Sherri Brillon</b> Vice-présidente directrice et chef des finances	156 433	2 954 487	0
<b>Mike McAllister</b> Vice-président directeur et chef de l'exploitation	197 633	3 721 984	0
<b>Bill Oliver</b> Vice-président directeur et chef de l'entreprise	139 851	2 641 471	0
<b>Terry Hopwood</b> Vice-président directeur et chef du contentieux	95 136	1 792 219	0
<b>Randy Eresman</b> Ancien président et chef de la direction	179 034	3 513 908 <sup>3)</sup>	0
<b>Jeff Wojahn</b> Ancien vice-président directeur et président, division des États-Unis	0	0	0

Notes :

- 1) Représente la valeur au 31 décembre 2013 de : a) toutes les UAI attribuées en 2011, en 2012 et en 2013 (y compris des UAI supplémentaires qui ont été créditées au titulaire au moment du versement de dividendes sur les actions ordinaires); et b) toutes les UAP attribuées en 2011, en 2012 et en 2013, déduction faite des UAP qui sont jugées non susceptibles d'être acquises et, par conséquent, annulées. Aux fins du présent tableau, toutes les UAP antérieurement réputées être des UAP admissibles (provenant de la première, de la deuxième et de la troisième tranches de l'attribution d'UAP de 2011 et de la première et de la deuxième tranches de l'attribution d'UAP de 2012, respectivement) sont évaluées en fonction du montant d'UAP admissible détenu pour le compte du membre de la haute direction visé correspondant au 31 décembre 2013 (et compte tenu des décisions prises concernant l'admissibilité à l'acquisition en février 2014) et toutes UAP non évaluées (la troisième tranche de l'attribution d'UAP de 2012 et la totalité de l'attribution d'UAP de 2013) ont été évaluées, en guise d'illustration seulement, en fonction d'un versement de 100 pour cent du montant cible respectif de chacune de ces attributions, en utilisant le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX au 31 décembre 2013, soit 19,18 \$ CA. Aux termes des attributions d'UAP de 2011 et de 2012, le versement réel pourrait varier entre une valeur minimum de 0 pour cent et un versement maximal correspondant à 150 pour cent du nombre initial d'UAP attribuées, selon le coefficient de renouvellement des UAP approuvé pour une année donnée. L'acquisition de l'attribution d'UAP de 2013 est reportée sur une période de trois ans, soit jusqu'en 2016. Le versement réel aux termes de ces attributions d'UAP de 2013 pourrait varier entre 0 pour cent et 200 pour cent du nombre initial d'UAP attribuées selon le RTA relatif d'Encana approuvé pour une période de trois ans. Aux fins d'évaluation, les attributions d'UAI de 2011, de 2012 et de 2013 ont été évaluées à 100 pour cent de l'attribution d'UAP initiale au moyen du cours de clôture des actions ordinaires à la TSX au 31 décembre 2013, soit 19,18 \$ CA. Tous les montants ont été convertis en dollars américains au moyen d'un taux de change de 1,00 \$ CA = 0,971 \$ US.

- 2) Aux termes du plan UAP et du plan UAI, l'acquisition des attributions d'UAP et des attributions d'UAI de 2011, de 2012 et de 2013 est reportée jusqu'aux années 2014, 2015 et 2016, respectivement. Les montants qui précèdent ne comprennent pas les UAD détenues par nos membres de la haute direction visés en raison de l'exercice d'un droit de conversion de 25 ou de 50 pour cent de la prime annuelle qui leur est accordée en UAD conformément au plan d'UAD. Ces montants (qui représentent des primes annuelles approuvées par le passé) sont communiqués dans la colonne « Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – Plans incitatifs annuels » dans le tableau sommaire de la rémunération à la page 64.
- 3) M. Eresman a quitté son poste chez Encana pour prendre sa retraite en date du 1<sup>er</sup> mai 2013. Aux termes du plan UAP et du plan UAI, les retraités âgés de 55 à 60 ans reçoivent une attribution calculée au prorata à l'égard des UAP et des UAI qui ne sont pas acquises à la date de leur retraite. Pour de plus amples renseignements au sujet de notre plan UAP et de notre plan UAI, veuillez vous reporter à la rubrique « Information sur les plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres » aux pages 76 à 80.

## ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS OU VALEUR GAGNÉE AU COURS DE L'EXERCICE

Le tableau suivant présente la valeur en dollars totale des attributions fondées sur des options, des attributions fondées sur des actions et de la rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres acquise ou gagnée par nos membres de la haute direction visés pour l'exercice clos le 31 décembre 2013. Les UAP admissibles en 2012 et en 2011 ne sont pas acquises avant leurs dates d'acquisition des UAP en 2015 et en 2014, respectivement, et les UAI attribuées en 2012 et en 2011 ne seront acquises qu'en 2015 et en 2014, respectivement. L'attribution d'UAP de 2010 est la seule attribution fondée sur des actions acquise en 2013. L'ancien chef de la direction intérimaire, M. Woitas, n'avait pas de telles attributions durant l'année.

Nom et fonction	Attributions fondées sur des options – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice <sup>1)</sup> (\$)	Attributions fondées sur des actions – valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice <sup>2)</sup> (\$)	Rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres – valeur gagnée au cours de l'exercice <sup>3)</sup> (\$)
<b>Doug Suttles</b> Président et chef de la direction	0	0	940 739
<b>Sherri Brillon</b> Vice-présidente directrice et chef des finances	0	320 043	623 928
<b>Mike McAllister</b> Vice-président directeur et chef de l'exploitation	0	195 592	878 925
<b>Bill Oliver</b> Vice-président directeur et chef de l'entreprise	0	266 722	503 366
<b>Terry Hopwood</b> Vice-président directeur et chef du contentieux	0	0	351 308
<b>Randy Eresman</b> Ancien président et chef de la direction	0	1 493 499	0
<b>Jeff Wojahn</b> Ancien vice-président directeur et président, division des États-Unis	0	426 734	0

### Notes :

- 1) La valeur des attributions fondées sur des options est calculée en supposant que le membre de la haute direction visé en question a exercé les options à la date de leur acquisition, soit le 11 février 2013, le 14 février 2013 et le 22 février 2013, respectivement, et est donc fondée sur le cours de clôture correspondant des actions ordinaires à la TSX (de 19,43 \$ CA le 11 février 2013, de 18,20 \$ CA le 14 février 2013 et de 18,70 \$ CA le 22 février 2013, respectivement) à ces dates. Comme le prix d'exercice respectif des options était supérieur aux cours de clôture à la TSX applicables à l'égard de toutes ces attributions fondées sur des options, aucune valeur n'a été acquise au cours de l'exercice. Toutes les attributions fondées sur des options consenties à notre ancien chef de la direction et nos membres de la haute direction visés ont été faites à des prix d'exercice des options établis en dollars canadiens. Tous les montants ont été convertis en dollars américains au moyen d'un taux de change de 1,00 \$ CA = 0,971 \$ US.
- 2) La valeur des attributions fondées sur des actions qui précède correspond aux UAP admissibles de l'attribution d'UAP de 2010 acquises en 2013. Les UAP de cette attribution qui ont été jugées non susceptibles d'être acquises par le conseil, selon le rendement du coefficient de renouvellement des UAP, ont été perdues et annulées. Au moment de l'acquisition, aux termes du plan UAP, les montants d'UAP admissibles sont évalués en fonction du cours de clôture moyen des actions ordinaires à la TSX pour les 20 derniers jours de bourse de l'année de référence aux fins du rendement en question, soit 28,81 \$ CA, 19,35 \$ CA et 20,50 \$ CA, respectivement pour 2011, 2012 et 2013. Tous les montants ont été convertis en dollars américains au moyen d'un taux de change de 1,00 \$ CA = 0,971 \$ US.

- 3) La rémunération en vertu d'un plan incitatif non fondé sur des titres de capitaux propres indiquée dans le tableau qui précède est composée des attributions de primes annuelles de 2013 consenties à nos membres de la haute direction visés et approuvées par le conseil à sa réunion conjointe sur la rémunération de février 2014. En raison de leur départ respectif en 2013, ni M. Eresman, ni M. Wojahn n'étaient admissibles à la prime de 2013 et aucune prime de 2013 n'a été approuvée à leur égard à la réunion conjointe sur la rémunération de février 2014.

## PRESTATIONS DE RETRAITE

### Régime de retraite agréé canadien et régime de retraite complémentaire canadien

#### a) Régime de retraite à cotisations définies

Notre chef de la direction, M. Suttles, et deux de nos membres de la haute direction visés, soit M<sup>me</sup> Brillon et M. Hopwood, participent aux volets à cotisations définies (« CD ») du régime agréé et du régime d'épargne à cotisations définies complémentaire canadien d'Encana Corporation (le « régime complémentaire CD ») (collectivement, le « régime CD »). Les participants au régime CD choisissent parmi divers fonds d'investissement et s'occupent de la gestion de leurs comptes CD.

Aux termes du régime CD, Encana cotise un montant correspondant à huit pour cent des gains ouvrant droit à pension d'un membre de la haute direction visé à son compte CD. Les gains ouvrant droit à pension aux fins du régime CD comprennent le salaire de base plus la prime annuelle (jusqu'à un maximum de 67 pour cent du salaire de base de M. Suttles, et de 40 pour cent du salaire de base des membres de la haute direction visés, soit M<sup>me</sup> Brillon et M. Hopwood, respectivement). Les cotisations de retraite du volet CD du régime agréé sont payables jusqu'à concurrence du seuil autorisé aux termes de la Loi de l'impôt; les cotisations qui excèdent ce seuil sont versées au régime complémentaire CD.

Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2003, M. Wojahn participait au volet CD du régime agréé. Les cotisations correspondaient alors à six pour cent du salaire annuel. Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2003, M. Wojahn a commencé à participer au régime PD. Aucune cotisation n'a été versée au compte CD de M. Wojahn depuis cette date.

### TABLEAU DU RÉGIME DE RETRAITE À COTISATIONS DÉFINIES

Le tableau suivant indique la variation de la valeur des avoirs dans le régime CD de nos membres de la haute direction visés, soit M. Suttles, M<sup>me</sup> Brillon, M. Hopwood et M. Wojahn, au cours de 2013.

Nom et fonction	Valeur accumulée au 31 décembre 2012 <sup>1)</sup> (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs <sup>2)</sup> (\$)	Valeur accumulée au 31 décembre 2013 <sup>3)4)</sup> (\$)
<b>Doug Suttles</b> Président et chef de la direction	—	38 840	40 396 <sup>5)</sup>
<b>Sherri Brillon</b> Vice-présidente directrice et chef des finances	788 203	61 270	926 985 <sup>6)</sup>
<b>Terry Hopwood</b> Vice-président directeur et chef du contentieux	69 314	48 939	131 532 <sup>7)</sup>
<b>Jeff Wojahn</b> <sup>8)</sup> Ancien vice-président directeur et président, division des États-Unis	213 031	Néant	242 300 <sup>9)</sup>

Notes :

- 1) Les montants sont convertis, des dollars canadiens en dollars américains, en utilisant le taux de change au 31 décembre 2012 de 1,00 \$ CA = 1,005 \$ US.
- 2) Représente les cotisations versées par l'employeur au cours de 2013. Les montants sont convertis, des dollars canadiens en dollars américains, en utilisant le taux de change moyen au cours de 2013 de 1,00 \$ CA = 0,971 \$ US.
- 3) Comprend les gains sur placement au cours de 2013 et l'incidence de la conversion de dollars canadiens en dollars américains.

- 4) Les montants sont convertis, des dollars canadiens en dollars américains, en utilisant le taux de change au 31 décembre 2013 de 1,00 \$ CA = 0,940 \$ US.
- 5) Comprend les gains sur placement de 2 888 \$ (montant converti des dollars canadiens en dollars américains en utilisant le taux de change moyen au cours de 2013 de 1,00 \$ CA = 0,971 \$ US) et l'incidence de la conversion de dollars canadiens en dollars américains de (1 332 \$).
- 6) Comprend les gains sur placement de 134 748 \$ (montant converti des dollars canadiens en dollars américains en utilisant le taux de change moyen au cours de 2013 de 1,00 \$ CA = 0,971 \$ US) et l'incidence de la conversion de dollars canadiens en dollars américains de (57 236 \$).
- 7) Comprend les gains sur placement de 19 962 \$ (montant converti des dollars canadiens en dollars américains en utilisant le taux de change moyen au cours de 2013 de 1,00 \$ CA = 0,971 \$ US) et l'incidence de la conversion de dollars canadiens en dollars américains de (6 683 \$).
- 8) Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003, M. Wojahn accumule des prestations de retraite aux termes du régime PD et ne fait plus aucune cotisation à son compte CD. Reportez-vous au tableau du régime de retraite à prestations définies à la page 71 pour un complément d'information.
- 9) Comprend les gains sur placement de 44 467 \$ (montant converti des dollars canadiens en dollars américains en utilisant le taux de change moyen au cours de 2013 de 1,00 \$ CA = 0,971 \$ US) et l'incidence de la conversion de dollars canadiens en dollars américains de (15 198 \$).

### **b) Régime de retraite à prestations définies**

En 2013, MM. Eresman, McAllister, Oliver et Wojahn ont participé aux volets à prestations définies (« PD ») du régime de retraite agréé d'Encana Corporation (le « régime PD agréé ») et du régime de retraite complémentaire canadien d'Encana Corporation (le « régime complémentaire PD ») (collectivement, le « régime PD »). Les prestations de retraite aux termes du régime PD agréé sont payables jusqu'à concurrence du seuil qu'un régime de retraite agréé est autorisé à verser aux termes de la Loi de l'impôt; les prestations de retraite qui excèdent ce seuil sont versées aux termes du régime complémentaire PD. Les prestations du régime PD à l'égard de nos membres de la haute direction visés participants sont entièrement acquises.

Les prestations de retraite aux termes du régime PD sont fonction des années de participation au régime ouvrant droit à pension et des gains moyens les plus élevés. Plus particulièrement, les prestations de retraite représentent deux pour cent des gains les plus élevés ouvrant droit à pension sur cinq années consécutives au cours de la période de dix années précédant la retraite, multipliés par le nombre d'années de participation ouvrant droit à pension aux termes du régime PD. Les participants cotisent quatre pour cent de leurs gains ouvrant droit à pension à concurrence d'un maximum annuel établi. Pour notre ancien chef de la direction, M. Eresman, les gains ouvrant droit à pension comprennent son salaire de base plus sa prime annuelle (jusqu'à un maximum de 67 pour cent du salaire de base). Dans le cas de nos autres membres de la haute direction visés, les gains ouvrant droit à pension comprennent le salaire de base plus la prime annuelle (jusqu'à un maximum de 40 pour cent du salaire de base).

L'âge normal de la retraite aux termes du régime PD est de 65 ans. Toutefois, la retraite peut être prise dès 55 ans, moyennant une réduction de la rente. Dans le cas des services rendus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2003, sauf pour le membre de la haute direction visé, M. McAllister, les rentes sont versées sans réduction dès l'âge de 62 ans. Dans le cas des services rendus après cette date, les rentes sont versées sans réduction dès l'âge de 60 ans (ou après 30 années de service, si cela se produit avant, mais après 55 ans). Par ailleurs, dans le cas des services rendus avant le 1<sup>er</sup> janvier 2003, les rentes sont réduites de un quart de un pour cent pour chaque mois de retraite avant 62 ans. Dans le cas des services rendus après cette date, les rentes sont ainsi réduites pour chaque mois de retraite avant 60 ans. Pour le membre de la haute direction visé, M. McAllister, la rente est versée sans réduction dès l'âge de 60 ans (ou après 30 années de service, si cela se produit avant, mais après 55 ans). Dans les autres cas, les rentes sont réduites de un quart de un pour cent pour chaque mois de retraite que prend le participant avant 60 ans.

Les rentes de retraite sont payables la vie durant. Toutefois, dans le cas des participants célibataires, elles se poursuivent pour un minimum de 10 ans après le départ à la retraite. Dans le cas des participants mariés, le conjoint survivant a droit à une rente de 60 pour cent. Les prestations de retraite sont versées au participant et au conjoint pendant au moins cinq ans après le départ à la retraite.



## TABLEAU DU RÉGIME DE RETRAITE À PRESTATIONS DÉFINIES

Le tableau suivant indique les prestations annuelles estimatives, l'obligation de retraite accumulée et les variations attribuables à des éléments rémunérateurs et non rémunérateurs pour nos membres de la haute direction visés participants aux termes du régime PD au 31 décembre 2013<sup>1)</sup>.

Nom et fonction	Nombre d'années décomptées en fin d'exercice	Prestations annuelles payables <sup>2)</sup> (\$)		Valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des prestations définies <sup>5)6)</sup> (\$)	Variation attribuable à des éléments rémunérateurs <sup>7)</sup> (\$)	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs <sup>8)</sup> (\$)	Valeur actuelle de clôture de l'obligation au titre des prestations définies <sup>2),5)</sup> (\$)
		En fin d'exercice <sup>3)</sup>	À 65 ans <sup>4)</sup>				
<b>Mike McAllister</b> Vice-président directeur et chef de l'exploitation	25,50 <sup>14)</sup>	251 461 <sup>15)</sup>	344 727 <sup>16)</sup>	6 069 776 <sup>17)</sup>	698 953	(658 013) <sup>18)</sup>	6 110 716
<b>Bill Oliver</b> Vice-président directeur et chef de l'entreprise	33,33 <sup>19)</sup>	489 467	511 788	8 801 873 <sup>20)</sup>	110 991	(923 891) <sup>21)</sup>	7 988 973 <sup>22)</sup>
<b>Randy Eresman<sup>9)</sup></b> Ancien président et chef de la direction	s.o. <sup>10)</sup>	s.o. <sup>9)</sup>	s.o. <sup>9)</sup>	28 986 961 <sup>11)</sup>	(106 887) <sup>12)</sup>	(28 880 074) <sup>13)</sup>	Néant <sup>9)</sup>
<b>Jeff Wojahn<sup>23)</sup></b> Ancien vice-président directeur et président, division des États-Unis	s.o. <sup>24)</sup>	200 306 <sup>25)</sup>	s.o. <sup>23)</sup>	4 048 485	224 824	(1 360 672) <sup>26)</sup>	2 912 637

Notes :

- 1) Les montants qui figurent dans le tableau sont des estimations basées sur certaines hypothèses indiquées dans la note 17(1) des états financiers consolidés de la société qui figurent dans le rapport annuel 2013 (qui peut être consulté sur notre site Web à l'adresse [www.encana.com](http://www.encana.com)) ou aux autres notes de bas de page ci-après. Ils pourraient par conséquent ne pas s'avérer.
- 2) Les montants qui précèdent sont convertis, des dollars canadiens en dollars américains, en utilisant le taux de change au 31 décembre 2013 de 1,00 \$ CA = 0,940 \$ US.
- 3) Prestations accumulées au 31 décembre 2013, payables à l'âge normal de la retraite de 65 ans, établies selon les gains moyens finaux, le maximum des gains ouvrant droit à pension de l'année (« MGAP ») et les années de service ouvrant droit à pension aux termes du régime PD au 31 décembre 2013.
- 4) Les prestations de retraite payables à l'âge de 65 ans sont établies en supposant que le participant a accumulé des services continus jusqu'à 65 ans et que les gains moyens finaux et le MGAP à 65 ans sont les mêmes depuis le 31 décembre 2013.
- 5) L'obligation au titre des prestations définies (au sens de l'Annexe 51-102A6 des ACVM) à la date indiquée est calculée en utilisant la même méthode et les mêmes hypothèses que celles indiquées dans la note 17(1) aux états financiers consolidés de la société qui figurent dans le rapport annuel 2013 (qui peut être consulté sur notre site Web à l'adresse [www.encana.com](http://www.encana.com)).
- 6) Les montants sont convertis, des dollars canadiens en dollars américains, en utilisant le taux de change au 31 décembre 2012 de 1,00 \$ CA = 1,005 \$ US.
- 7) Comprend le coût des services moins les cotisations des employés, majoré de l'écart entre les gains réels et estimatifs. Les montants sont convertis, des dollars canadiens en dollars américains, en utilisant le taux de change moyen au cours de 2013 de 1,00 \$ CA = 0,971 \$ US.
- 8) Comprend l'intérêt sur l'obligation au titre des prestations définies pour la période, les cotisations des employés et les variations des hypothèses dont le taux d'actualisation et les taux de change et d'autres facteurs nets au 31 décembre 2013.
- 9) M. Eresman a pris sa retraite avec prise d'effet le 1<sup>er</sup> mai 2013 et, conformément aux modalités du plan PD, a choisi de recevoir ses prestations de retraite PD sous la forme d'une valeur de rachat forfaitaire.
- 10) Au moment de son départ à la retraite, le 1<sup>er</sup> mai 2013, M. Eresman comptait 34,92 années de service décomptées, ce qui comprend les trois années supplémentaires de service octroyées par un employeur prédécesseur aux termes d'une entente individuelle conclue en 2002.
- 11) Comprend le solde du compte des cotisations facultatives de 51 246 \$ (montant converti des dollars canadiens en dollars américains en utilisant le taux de change au 31 décembre 2012 de 1,00 \$ CA = 1,005 \$ US) au 31 décembre 2012, qui représente la valeur accumulée des cotisations facultatives versées par l'employé pour acheter des prestations de retraite facultatives aux termes du régime PD.

- 12) La valeur actuelle d'ouverture de l'obligation au titre des PD supposait que M. Eresman recevrait une augmentation de salaire en avril 2013, ce qui n'a pas été le cas. La différence entre les gains réels et estimatifs correspond au montant de (106 887 \$).
- 13) Comprend le montant de 1 336 265 \$ de prestations de retraite PD auxquelles M. Eresman avait droit aux termes du plan PD découlant de son départ d'Encana pour prendre sa retraite, qui est également communiqué dans le tableau sommaire de la rémunération, et un montant de (980 654 \$) attribuable à la fluctuation des taux de change. Les autres montants ont été convertis, des dollars canadiens en dollars américains, en utilisant le taux de change moyen au cours de 2013 de 1,00 \$ CA = 0,971 \$ US.
- 14) Comprend 12 années supplémentaires de service octroyées aux termes d'un contrat de travail individuel conclu avec un employeur prédécesseur en 2000.
- 15) Tient compte d'une réduction annuelle de rentes de 20 654 \$ (montant converti des dollars canadiens en dollars américains en utilisant le taux de change au 31 décembre 2013 de 1,00 \$ CA = 0,940 \$ US) payables à l'âge de 60 ans par l'employeur précédent de M. McAllister.
- 16) Tient compte d'une réduction annuelle de rentes de 29 215 \$ (montant converti des dollars canadiens en dollars américains en utilisant le taux de change au 31 décembre 2013 de 1,00 \$ CA = 0,940 \$ US) payables à l'âge de 65 ans par l'employeur précédent de M. McAllister.
- 17) Tient compte d'une réduction annuelle de rentes de 22 082 \$ (montant converti des dollars canadiens en dollars américains en utilisant le taux de change au 31 décembre 2012 de 1,00 \$ CA = 1,005 \$ US) payables à l'âge de 60 ans par l'employeur précédent de M. McAllister.
- 18) Comprend un montant de (406 869 \$) attribuable à une fluctuation des taux de change. Les autres montants ont été convertis des dollars canadiens en dollars américains en utilisant le taux de change moyen au cours de 2013 de 1,00 \$ CA = 0,971 \$ US.
- 19) Comprend les trois années supplémentaires de service octroyées par un employeur prédécesseur aux termes d'un contrat de travail individuel conclu en 2002.
- 20) Comprend le solde du compte des cotisations facultatives de 115 722 \$ (montant converti des dollars canadiens en dollars américains en utilisant le taux de change au 31 décembre 2012 de 1,00 \$ CA = 1,005 \$ US) au 31 décembre 2012, qui représente la valeur accumulée des cotisations facultatives versées par l'employé pour acheter des prestations de retraite facultatives.
- 21) Comprend un montant de (561 239 \$) attribuable à une fluctuation des taux de change. Les autres montants ont été convertis des dollars canadiens en dollars américains en utilisant le taux de change moyen au cours de 2013 de 1,00 \$ CA = 0,971 \$ US.
- 22) Comprend le solde du compte des cotisations facultatives de 107 233 \$ (montant converti des dollars canadiens en dollars américains en utilisant le taux de change au 31 décembre 2013 de 1,00 \$ CA = 0,940 \$ US) au 31 décembre 2013, qui représente la valeur accumulée des cotisations facultatives versées par l'employé pour acheter des prestations de retraite facultatives.
- 23) L'emploi de M. Wojahn auprès d'Encana a pris fin le 31 octobre 2013.
- 24) Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2003, M. Wojahn participait au régime CD. Veuillez vous reporter au tableau du régime de retraite à cotisations définies à la page 69 pour un complément d'information. M. Wojahn comptait 10,83 années de service décomptées à sa date de cessation d'emploi, soit le 31 octobre 2013.
- 25) La rente accumulée de M. Wojahn à la date de son départ, soit le 31 octobre 2013, est payable à l'âge de 60 ans. Ce montant ne tient pas compte du montant de 59 865 \$ (montant converti des dollars canadiens en dollars américains en utilisant le taux de change moyen en 2013 de 1,00 \$ CA = 0,971 \$ US) en prestations de retraite PD auxquelles a droit M. Wojahn conformément au plan PD découlant de son départ d'Encana.
- 26) Comprend un montant de 675 153 \$ de prestations de retraite auxquelles M. Wojahn a droit conformément au plan PD découlant de son départ d'Encana, qui est également communiqué dans le tableau sommaire de la rémunération. Comprend également un montant de (233 019 \$) attribuable aux variations des taux de change. Les autres montants ont été convertis, des dollars canadiens en dollars américains, en utilisant le taux de change moyen au cours de 2013 de 1,00 \$ CA = 0,971 \$ US.

## **CESSATION D'EMPLOI ET ENTENTES EN CAS DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE**

À l'heure actuelle, Encana n'a pas de contrats de travail avec ses membres de la haute direction visés en ce qui concerne leur cessation d'emploi, leur démission, leur retraite ou un changement de responsabilités, mis à part les ententes individuelles en cas de changement de contrôle et les dispositions pertinentes de ses conventions d'attributions ILT décrites ailleurs dans la présente circulaire d'information.

### **Ententes en cas de changement de contrôle**

Chacun de nos membres de la haute direction visés, y compris notre chef de la direction, M. Suttles, a conclu des ententes écrites en cas de changement de contrôle qui prévoient le versement d'une indemnité de départ et de certains autres avantages, pour une période d'au plus 24 mois, si les deux événements suivants surviennent : i) un changement de contrôle d'Encana et ii) la cessation subséquente de l'emploi du membre de la haute direction visé dans les trois années suivantes. Aux fins de ces ententes, une telle cessation d'emploi peut être du fait d'Encana (sauf en raison d'un renvoi motivé) ou du fait du membre de la haute direction visé pour des raisons valables précises, dont un changement important de ses fonctions, une relocalisation forcée ou une réduction du salaire ou des avantages (sauf s'il s'agit d'une réduction d'application générale touchant tous les autres membres de la haute

direction). Ces ententes, qui prévoient que les deux événements doivent se produire pour que l'indemnité de départ et les autres avantages soient payables, sont communément appelées dispositions en cas de changement de contrôle « à deux événements déclencheurs ».

Les dispositions en cas de changement de contrôle qui se rapportent à l'attribution fondée sur des capitaux propres initiale unique consentie à notre chef de la direction, M. Suttles, au moment de son embauche en 2013 sont également à deux événements déclencheurs et requièrent donc, à la fois, un changement de contrôle et une cessation d'emploi subséquente pour qu'il y ait acquisition anticipée des ILT<sup>37</sup>. Les dispositions en cas de changement de contrôle qui figurent dans les autres conventions d'attributions ILT conclues avec nos employés admissibles, notamment nos membres de la haute direction (y compris M. Suttles en ce qui concerne son attribution annuelle ILT de 2013) sont à événement déclencheur unique, ce qui signifie que seul un changement de contrôle est requis pour qu'il y ait acquisition anticipée des ILT. Ces dispositions concernant les ILT non acquis se trouvent également dans les ententes en cas de changement de contrôle de nos membres de la haute direction. Les modalités pertinentes de ces ententes respectives sont résumées ci-après.

	<b>Ententes en cas de changement de contrôle des membres de la haute direction visés</b>	<b>Conventions d'attributions ILT à nos employés<sup>38</sup></b>
<b>Application</b>	Membres de la haute direction	Employés qui ont droit à des ILT
<b>Événements déclencheurs</b>	Changement de contrôle et cessation d'emploi subséquente	Changement de contrôle
<b>Indemnité de départ</b>	Paiement unique en espèces correspondant au salaire de base, à l'indemnité annuelle et à la prime annuelle (celle-ci correspondant à la moyenne de la prime versée au cours de la période de trois ans précédente) que le membre de la haute direction visé aurait gagnés au cours d'une période de 24 mois	Sans objet
<b>Avantages</b>	Maintien des prestations du régime d'assurance, notamment médicale et dentaire, et des autres avantages indirects, comme la contrepartie des cotisations correspondantes au régime de placement, pendant 24 mois (ou le versement d'un paiement unique en lieu du maintien de tels avantages)	Sans objet
<b>Retraite</b>	Accumulation continue des prestations de retraite (pour les participants au régime PD) ou accumulation continue ou paiement des prestations (pour les participants au régime CD) pendant une période de 24 mois	Sans objet
<b>Options sur actions<sup>38</sup></b>	Acquisition immédiate de toutes les options non acquises, lesquelles options peuvent être exercées : i) pendant 24 mois; ou ii) jusqu'à leur date d'expiration, selon la première de ces éventualités	Acquisition immédiate de toutes les options non acquises, lesquelles options peuvent être exercées : i) pendant 24 mois; ou ii) jusqu'à leur date d'expiration, selon la première de ces éventualités
<b>UAP<sup>38</sup></b>	Acquisition et paiement immédiats de la totalité des montants des UAP admissibles dans le compte des UAP du membre de la haute direction visé, et acquisition immédiate de la totalité des UAP en cours, selon un coefficient de renouvellement des UAP cible et un RTA relatif cible (une admissibilité de 100 pour cent aux fins de l'acquisition), selon le prix auquel les actions ordinaires sont évaluées aux fins des opérations de changement de contrôle ou, si ces opérations n'ont pas lieu, selon la moyenne du cours de clôture des actions ordinaires pendant la période de 30 jours précédant le changement de contrôle	Acquisition et paiement immédiats de la totalité des montants des UAP admissibles dans le compte des UAP de l'employé, et acquisition immédiate de la totalité des UAP en cours, selon un coefficient de renouvellement des UAP cible et un RTA relatif cible (une admissibilité de 100 pour cent aux fins de l'acquisition), selon le prix auquel les actions ordinaires sont évaluées aux fins des opérations de changement de contrôle ou, si ces opérations n'ont pas lieu, selon la moyenne du cours de clôture des actions ordinaires pendant la période de 30 jours précédant le changement de contrôle

37 S'entend de la cessation d'emploi de M. Suttles du fait d'Encana, sauf en raison d'un renvoi motivé, ou du fait de M. Suttles pour une « raison valable », au sens donné à cette expression dans ses conventions d'attribution fondée sur des capitaux propres (UAP ou options liées au rendement) initiale unique respectives.

38 Tel qu'il est indiqué précédemment, ne comprend pas l'attribution fondée sur des capitaux propres initiale unique de M. Suttles (UAP et options liées au rendement) qui lui a été consentie au moment de son embauche en 2013. Les dispositions en cas de changement de contrôle qui figurent dans ces attributions ILT respectives sont à deux événements déclencheurs et requièrent donc, à la fois un changement de contrôle et une cessation d'emploi subséquente pour qu'il y ait acquisition anticipée.

	Ententes en cas de changement de contrôle des membres de la haute direction visés	Conventions d'attributions ILT à nos employés
<b>UAI</b>	Acquisition immédiate selon le prix auquel les actions ordinaires sont évaluées aux fins des opérations de changement de contrôle ou, si ces opérations n'ont pas lieu, selon la valeur marchande moyenne de ces actions ordinaires pendant la période de 30 jours avant le changement de contrôle	Acquisition immédiate selon le prix auquel les actions ordinaires sont évaluées aux fins des opérations de changement de contrôle ou, si ces opérations n'ont pas lieu, selon la valeur marchande moyenne de ces actions ordinaires pendant la période de 30 jours avant le changement de contrôle

### Tableau des versements en cas de changement de contrôle

Le tableau suivant résume les montants en cas de cessation d'emploi estimatifs que nos membres de la haute direction visés auraient reçus aux termes de leurs ententes en cas de changement de contrôle respectives, si un changement de contrôle s'était produit à l'égard d'Encana et s'il avait été mis fin à leur emploi par la suite, le 31 décembre 2013. Comme MM. Eresman et Wojahn ont quitté Encana avant le 31 décembre 2013, ils ne figurent pas dans le tableau ci-après.

#### Calcul pour la cessation d'emploi des membres de la haute direction visés en cas de changement de contrôle<sup>1)</sup>

Nom et fonction	Indemnité de départ en espèces <sup>2)</sup> (\$)	Plan incitatif annuel <sup>3)</sup> (\$)	Valeur des ILT non acquis <sup>4),5)</sup> (\$)	Augmentation de la valeur (prestations de retraite) (\$)	Autres formes de rémunération et avantages <sup>6)</sup> (\$)	Total (\$)
<b>Doug Suttles</b> Président et chef de la direction	1 880 000	1 821 411	8 876 645	251 168 <sup>7)</sup>	1 776 013	14 605 237
<b>Sherri Brillon</b> Vice-présidente directrice et chef des finances	1 069 250	985 159	3 229 904	121 072 <sup>7)</sup>	182 190	5 587 575
<b>Mike McAllister</b> Vice-président directeur et chef de l'exploitation	1 233 750	1 856 949	3 864 703	1 992 381 <sup>8)</sup>	192 256	9 140 039
<b>Bill Oliver</b> Vice-président directeur et chef de l'entreprise	1 128 000	831 524	2 747 799	0 <sup>8)9)</sup>	188 664	4 895 987
<b>Terry Hopwood</b> Vice-président directeur et chef du contentieux	846 000	918 012	1 863 468	94 752 <sup>7)</sup>	143 132	3 865 364

#### Notes :

- 1) Les ententes en cas de changement de contrôle de nos membres de la haute direction sont à « deux événements déclencheurs » et requièrent, à la fois un changement de contrôle et une cessation d'emploi subséquente (du fait de la société, sauf un renvoi motivé, ou du membre de la haute direction pour une « raison valable », selon la définition donnée à cette expression dans les ententes). Les dispositions concernant les montants d'ILT non acquis sont dits à « événement déclencheur unique ». Les montants qui précèdent sont calculés au 31 décembre 2013 et sont convertis, des dollars canadiens en dollars américains, au moyen du taux de change du 31 décembre 2013 de 1,00 \$ CA = 0,940 \$ US.
- 2) Correspond au salaire de base qui aurait été payable au membre de la haute direction visé au cours d'une période de 24 mois, selon les salaires de base de 2013.
- 3) Correspond à la moyenne des primes réelles versées au cours des trois années civiles précédentes (de 2011 à 2013, inclusivement), qui auraient été gagnées et payables au cours d'une période de 24 mois.
- 4) La valeur tient compte des droits découlant d'une acquisition anticipée d'ILT sous forme d'options non acquises au 31 décembre 2013 au moment d'un changement de contrôle aux termes de l'entente en cas de changement de contrôle du membre de la haute direction visé et de ses conventions d'attribution ILT respectives. Reportez-vous à la note 5) ci-après. Les dispositions relatives au changement de contrôle dans les conventions d'attributions ILT s'appliquent à tous les employés admissibles, y compris nos membres de la haute direction, et sont à « événement déclencheur unique », ce qui signifie que seul un changement de contrôle est requis, sans cessation d'emploi subséquente, pour qu'il y ait acquisition anticipée des ILT. L'attribution fondée sur des capitaux propres initiale (UAP et options liées au rendement) consentie à M. Suttles est assujettie aux dispositions en matière d'acquisition exigeant deux événements déclencheurs pour qu'il y ait acquisition anticipée des ILT. Donc, à la fois, un changement de contrôle et une cessation d'emploi subséquente sont requis pour qu'il y ait acquisition anticipée des ILT.

- 5) Représente la valeur des options ayant fait l'objet d'une acquisition anticipée qui n'étaient pas acquises au 31 décembre 2013, mais qui le seraient au moment d'un changement de contrôle, déduction faite de la valeur des options acquises mais non exercées au 31 décembre 2013. Le montant est calculé en fonction du nombre d'options non acquises qui seraient immédiatement acquises au moment d'un changement de contrôle, multiplié par la différence entre le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2013, soit 19,18 \$ CA, et le prix d'exercice applicable des options non acquises sous-jacentes. Aux fins du présent tableau, toutes les UAP antérieurement réputées des UAP admissibles au 31 décembre 2013 (provenant de la première et de la deuxième tranches de l'attribution d'UAP de 2011 et de la première tranche de l'attribution d'UAP de 2012, respectivement) ont été évaluées en fonction du montant d'UAP admissible détenu pour le compte du membre de la haute direction visé au 31 décembre 2013 (sans tenir compte des décisions prises concernant l'admissibilité à l'acquisition en février 2014) et toutes UAP non évaluées (la troisième tranche de l'attribution d'UAP de 2011, les deuxième et troisième tranches de l'attribution d'UAP de 2012 et l'attribution entière d'UAP de 2013, respectivement) ont été évaluées, en guise d'illustration, en fonction d'un versement de 100 pour cent du montant cible respectif de chacune de ces attributions, en utilisant le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX au 31 décembre 2013, soit 19,18 \$ CA. Aux termes des attributions d'UAP de 2011 et de 2012, le versement réel pourrait varier entre une valeur minimum de 0 pour cent et un versement maximal de 150 pour cent d'UAP attribuées, selon le coefficient de renouvellement des UAP approuvé pour une année donnée. Pour les attributions d'UAP de 2013, le versement réel pourrait varier entre un minimum de 0 pour cent et un maximum de 200 pour cent de l'attribution d'UAP initiale, en fonction du RTA relatif approuvé d'Encana sur une période de référence aux fins du rendement de trois ans. Pour les attributions d'UAI en 2011, en 2012 et en 2013, la valeur reflète toutes les UAI en cours au 31 décembre 2013, évaluées, en guise d'illustration, selon le cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le 31 décembre 2013, soit 19,18 \$ CA.
- 6) Représente les autres formes de rémunération, y compris les avantages indirects, qui seraient payables au membre de la haute direction visé sur une période de 24 mois.
- 7) Si un cas de changement de contrôle et de cessation d'emploi subséquente s'étaient produits avec prise d'effet au 31 décembre 2013, M. Suttles, M<sup>me</sup> Brillon et M. Hopwood auraient été indemnisés en fonction de services supplémentaires de 24 mois, aux fins de leur participation au régime de retraite CD. La somme forfaitaire supplémentaire au titre de la valeur de la rente correspond à huit pour cent du double du salaire de base, majoré de la prime annuelle (plafonnée à 67 pour cent du salaire de base, dans le cas de M. Suttles, et à 40 pour cent du salaire de base, dans le cas de M<sup>me</sup> Brillon et de M. Hopwood).
- 8) Si un cas de changement de contrôle et de cessation d'emploi subséquente s'étaient produits avec prise d'effet au 31 décembre 2013, MM. McAllister et Oliver (selon le cas) se voyaient chacun créditer 24 mois de service ouvrant droit à pension supplémentaires. Le calcul de la moyenne des cinq dernières années des gains ouvrant droit à pension de chacune de ces personnes est fondé sur leur salaire de base respectif majoré de la prime annuelle (plafonnée à 40 pour cent du salaire de base pour chacun d'entre eux) pour cette période de 24 mois. Le facteur de réduction lié à une retraite anticipée qui s'applique aux termes du régime complémentaire PD est calculé à l'âge qu'ils auraient atteint à la fin de cette période. La somme forfaitaire supplémentaire au titre de la valeur de la rente PD correspond à la différence entre les valeurs actuarielles de la rente PD accumulée de ces personnes, compte tenu des modifications qui précèdent, moins la rente PD accumulée, sans modification, en utilisant la valeur de rachat du régime PD en date du 31 décembre 2013. Les taux d'actualisation sont de 3,00 pour cent pendant 10 ans et de 4,60 pour cent par la suite.
- 9) Dans le cas de M. Oliver, la valeur actualisée accumulée de sa rente PD accumulée modifiée est inférieure à la rente PD accumulée sans modification.

## CONCLUSION

Le comité RHR a examiné la présente déclaration de la rémunération des membres de la haute direction pour l'exercice clos le 31 décembre 2013, l'a commentée et a eu des discussions avec la direction à ce sujet. En fonction de cet examen et de ces discussions, le comité RHR a recommandé au conseil d'inclure la présente déclaration de la rémunération de la haute direction dans la circulaire d'information pour l'assemblée annuelle des actionnaires de 2014.

## INFORMATION SUR LES PLANS DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

### PLAN D'OPTIONS SUR ACTIONS DESTINÉ AUX EMPLOYÉS (« PLAN OAE »)

Nos actionnaires ont approuvé le plan OAE d'Encana. L'objectif de ce plan est d'encourager les prises de participation dans Encana et d'offrir un incitatif à long terme dans la rémunération globale de nos membres de la haute direction et de nos employés admissibles. Au 17 mars 2014, environ 54,9 pour cent de nos employés participaient au plan OAE.<sup>39</sup>

#### Administration

Le comité RHR du conseil administre le plan OAE. Le comité RHR a le pouvoir d'interpréter le plan OAE et les options attribuées aux termes de ce plan. Le comité RHR a aussi le pouvoir discrétionnaire d'assortir aux options attribuées aux termes du plan OAE des DPVA jumelés.

#### Actions ordinaires mises de côté

Au 17 mars 2014, 24 655 981 options étaient en cours aux termes du plan OAE et 23 960 878 options étaient susceptibles d'être attribuées, ce qui représente environ 3,3 pour cent et 3,2 pour cent, respectivement, du nombre total des actions ordinaires en circulation à cette date. Les actions ordinaires visées par une option qui expire ou prend fin sans avoir été pleinement exercée peuvent faire de nouveau l'objet d'une option aux termes du plan OAE.

Le plan OAE englobe des dispositions qui reflètent généralement les restrictions au sujet des initiés énoncées dans le Guide à l'intention des sociétés de la TSX, qui prévoient que la somme des actions ordinaires émises aux initiés d'Encana au cours de toute période de un an, ou pouvant être émises aux initiés d'Encana en tout temps, dans le cadre du plan OAE et de tous les autres titres émis suivant des ententes en matière de rémunération d'Encana ne peut dépasser 10 pour cent de toutes les actions ordinaires émises et en circulation (pourcentage calculé avant dilution).

#### Attribution d'options, prix d'exercice, acquisition et expiration

Des options peuvent être attribuées à l'occasion aux employés admissibles. Sous réserve des exigences des organismes de réglementation, les modalités et restrictions des options attribuées aux termes du plan OAE sont établies par le comité RHR et figurent dans le plan OAE et dans la convention d'attributions d'options sur actions correspondante conclue avec le participant.

Le prix d'exercice d'une option ne sera pas inférieur au cours des actions ordinaires à la date d'attribution, soit le cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires à la TSX le dernier jour de bourse précédant la date d'attribution de l'option ou, si l'attribution d'une option a lieu pendant une période d'interdiction de négociation (la « période d'interdiction ») que la société a imposée, alors selon le cours de clôture d'un lot régulier d'actions ordinaires le premier jour de bourse complet suivant immédiatement la fin de la période d'interdiction ou, si au moins un lot régulier d'actions ordinaires n'est pas négocié le jour en question, le jour précédent le plus rapproché au cours duquel un lot régulier a été négocié. L'attribution d'options prend effet le jour de bourse suivant (la « date d'attribution »).

Chaque option (à moins qu'elle ne prenne fin auparavant conformément à ses modalités) peut être exercée pour une période qui ne peut être supérieure à cinq ans à compter de la date d'attribution. Avant l'approbation par le conseil, le 15 février 2005, d'une modification au plan OAE, les options pouvaient être attribuées pour une période allant jusqu'à 10 ans à compter de la date de l'attribution. Les options actuellement en cours aux termes du plan OAE ont une durée de cinq ans et sont acquises comme suit : 30 pour cent au premier anniversaire de l'attribution, une autre tranche de 30 pour cent au deuxième anniversaire de l'attribution et 40 pour cent au troisième anniversaire de l'attribution.

Aux termes de notre convention d'attributions d'options sur actions standard, au moment de la cessation d'emploi, pour un motif autre que le décès ou le départ à la retraite, le titulaire d'options dispose de 60 jours de bourse ou a

<sup>39</sup> Les employés de nos filiales américaines, y compris deux de nos membres de la haute direction actuels, reçoivent des DPVA aux termes de notre plan DPVAE, plutôt que des options. Ces attributions de DPVA visent à refléter les caractéristiques économiques des attributions d'options aux termes de notre plan OAE.

jusqu'à la date d'expiration de l'option, selon la première éventualité, pour exercer les options non exercées acquises. En cas de décès ou de départ à la retraite avant 60 ans, le titulaire d'options (ou sa succession) dispose de six mois à compter du décès ou du départ à la retraite ou a jusqu'à la date d'expiration de l'option, selon la première éventualité, pour exercer les options non exercées acquises. Dans les deux situations, les options qui sont non acquises à la date de la cessation d'emploi, du décès ou du départ à la retraite ne sont pas acquises et sont annulées. En cas de décès ou de départ à la retraite après 60 ans, le titulaire d'options (ou sa succession) peut toujours exercer les options acquises, et l'acquisition des options non acquises à la date du décès ou du départ à la retraite se poursuit jusqu'à la date d'expiration des options.

En 2013, les participants admissibles aux termes du plan OAE ont reçu une attribution d'options sous réserve des conditions d'acquisition et d'exercice énoncées ci-dessus.

### **DPVA jumelés**

Toutes les options attribuées aux termes du plan OAE et en cours sont assorties de DPVA jumelés qui confèrent au titulaire de l'option le droit de renoncer à exercer son option lui permettant d'acheter un nombre déterminé d'actions ordinaires et de recevoir des espèces ou des actions ordinaires (au gré d'Encana) d'un montant ou d'une valeur égal à l'excédent du cours de clôture des actions ordinaires à la TSX le dernier jour de bourse précédant la date d'exercice des DPVA jumelés sur le prix d'exercice de l'option, multiplié par le nombre d'actions ordinaires sous options qui ont fait l'objet de la renonciation. Lorsqu'un DPVA jumelé est exercé, le droit à l'action ordinaire sous-jacente est perdu, et ce nombre d'actions ordinaires est additionné au nombre d'actions ordinaires mises de côté et peut faire l'objet de nouvelles attributions d'options.

### **Incessibilité, absence de droits à titre d'actionnaire et rajustements**

Seul le titulaire d'options peut exercer l'option. Les options sont incessibles. Toutefois, en cas de décès, elles peuvent être cédées à la succession du titulaire d'options. Le titulaire d'une option n'a pour seul droit que ceux d'un actionnaire d'Encana en ce qui concerne les actions ordinaires qu'il a acquises par l'exercice d'une option. Aucune disposition du plan OAE ou d'une convention d'attributions d'options sur actions ne confère au titulaire d'options le droit de rester en poste à titre de dirigeant ou d'employé d'Encana ou d'une filiale.

Des rajustements seront apportés au prix d'exercice d'une option, au nombre d'actions ordinaires délivrées au titulaire d'options à l'exercice de l'option et au nombre maximal d'actions ordinaires qui peuvent en tout temps être mises de côté pour être émises suivant des options attribuées aux termes du plan OAE dans certaines circonstances, comme le versement de dividendes en actions, un fractionnement, une refonte de capital, une fusion, un regroupement ou un échange d'actions ordinaires ou d'autres changements semblables touchant l'entreprise.

### **Période de prolongation par suite de l'interdiction**

Le plan OAE prévoit une disposition qui permet la prolongation de la durée des options si elles viennent à échéance pendant la période d'interdiction ou peu après celle-ci. Si la période d'exercice d'une option vient à échéance pendant une période d'interdiction ou dans les dix jours ouvrables suivant une telle période, la période d'exercice d'une telle option est alors prolongée jusqu'au dixième jour ouvrable qui suit le dernier jour de la période d'interdiction (la « période de prolongation par suite de l'interdiction »).

### **Procédure de modification spécifique**

Le conseil peut modifier ou suspendre le plan OAE ou y mettre fin, en totalité ou en partie, à la condition qu'une telle modification ne puisse, sans le consentement des titulaires d'options, avoir d'incidences défavorables sur les droits conférés aux termes d'options déjà attribuées au titulaire d'options en vertu du plan OAE. De plus, l'approbation des actionnaires d'Encana est requise pour des modifications qui se rapportent aux points suivants :

- a) l'augmentation du nombre d'actions mises de côté aux fins d'émission aux termes du plan OAE;
- b) la réduction du prix d'exercice ou l'annulation et l'émission à nouveau d'options;
- c) la prolongation de la durée d'une option au-delà de sa date d'échéance initiale, sauf de la façon permise suivant la période de prolongation par suite de l'interdiction;
- d) la prolongation de la période de prolongation par suite de l'interdiction;
- e) l'ajout d'administrateurs non salariés comme participants admissibles aux termes du plan OAE;

- f) toute provision pour le transfert des options (autre qu'au moment du décès du titulaire d'options);
- g) les modifications qui doivent être approuvées par les actionnaires aux termes du droit applicable.

### **Options sur actions de remplacement**

Aux termes de l'arrangement qui a permis de diviser Encana et Cenovus en deux sociétés indépendantes cotées en bourse, les options sur actions d'Encana avant l'arrangement (attribuées initialement en 2007, en 2008 et en 2009) ont chacune été échangées contre une option de remplacement d'Encana et une option de remplacement de Cenovus (collectivement, les « options de remplacement »).

Le prix d'exercice respectif des options de remplacement a été établi en se fondant sur le cours moyen pondéré en fonction du volume d'une journée à la TSX d'une action ordinaire des trois sociétés suivantes : i) Encana « initiale » (c'est-à-dire avant l'arrangement); ii) Encana après l'arrangement (action négociée sous les réserves d'usage concernant son émission) et iii) Cenovus (action négociée sous les réserves d'usage concernant son émission) le 2 décembre 2009.

Comme les options sur actions d'Encana initiale, les attributions d'options de remplacement sont : i) à hauteur de un tiers, assorties d'un délai d'acquisition; et ii) à hauteur des deux tiers, à la fois assorties d'un délai d'acquisition et de conditions liées au rendement, conditions qui sont fondées sur des seuils établis du coefficient de renouvellement des UAP. Les options de remplacement sont acquises selon le calendrier suivant : 30 pour cent aux premier et deuxième anniversaires de la date d'attribution, et la tranche restante de 40 pour cent, au troisième anniversaire. Les autres modalités (acquisition non liée au rendement) des options de remplacement d'Encana sont similaires à celles décrites dans l'exposé précédent sur le plan OAE. Au 31 décembre 2012, toutes les options de remplacement d'Encana et de Cenovus applicables sont acquises (ou leurs droits sont perdus, selon le cas).

Veuillez vous reporter à la rubrique « Traitement réservé aux employés d'Encana et régimes d'avantages sociaux – Options » dans la circulaire d'information relative à l'arrangement datée du 20 octobre 2009 qui se trouve sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com).

### **PLAN D'UNITÉS D' ACTIONS ATTRIBUÉES EN FONCTION DE LA PERFORMANCE (« PLAN UAP »)**

En février 2010, le conseil a approuvé le plan UAP actuel. L'objectif du plan UAP est de favoriser l'harmonisation des intérêts de nos actionnaires et de ceux des employés et de lier une partie de la rémunération des employés admissibles au rendement d'Encana à moyen et à long termes. Des attributions d'UAP ont été faites aux termes du plan UAP à nos membres de la haute direction et aux employés admissibles en 2010 et en 2011. Des UAP ont été attribuées uniquement à nos membres de la haute direction en 2012 et à nos membres de la haute direction et à nos vice-présidents en 2013 et en 2014.

#### **Administration**

Le plan UAP est administré par le comité RHR, qui a le pouvoir d'interpréter le plan UAP, y compris l'attribution d'UAP aux termes de celui-ci. Le conseil peut modifier le plan UAP ou y mettre fin en totalité ou en partie en tout temps. Aux termes du plan UAP, le comité RHR peut, à son gré, régler les UAP acquises en espèces ou en actions ordinaires. Le comité RHR a décidé que les UAP acquises relativement aux attributions d'UAP actuellement en cours seront réglées en espèces.

#### **Attribution d'UAP, acquisition et expiration**

Les attributions d'UAP de 2012 et de 2011 se font en trois tranches. L'admissibilité à l'acquisition de chaque tranche est évaluée comme suit annuellement par le comité RHR et le conseil lors de la réunion conjointe sur la rémunération : 30 pour cent suivant la première année de référence aux fins du rendement, 30 pour cent suivant la deuxième année de référence aux fins du rendement et 40 pour cent suivant la troisième année de référence aux fins du rendement. Conformément à ces attributions, l'admissibilité à l'acquisition est évaluée annuellement par le conseil qui se fonde sur l'atteinte par Encana de seuils de rendement précis approuvés par le conseil, laquelle atteinte est mesurée à l'aide du coefficient de renouvellement des UAP. Les UAP qui, compte tenu de l'atteinte de ces seuils de rendement par Encana, sont, de l'avis du conseil, jugées admissibles à l'acquisition sont appelées les « UAP admissibles ». Toute acquisition d'UAP admissibles est reportée pour une période de trois ans à compter de la date d'attribution (la « date d'acquisition des UAP »). Les UAP qui sont jugées non susceptibles d'être acquises sont perdues et annulées.



Les UAP admissibles ont une valeur en espèces théorique (ou montant d'UAP admissible) qui se fonde sur la moyenne du cours de clôture des actions ordinaires à la TSX pendant les 20 derniers jours de bourse de l'année de référence aux fins du rendement, calculée annuellement. Pour les employés américains, la moyenne du cours de clôture à la NYSE sur la même période est utilisée. Le montant admissible à titre d'UAP est inscrit dans le compte des UAP de l'employé jusqu'à la date d'acquisition des UAP. Les UAP attribuées en 2010, soit l'année de l'adoption du plan UAP dans sa version modifiée, sont devenues entièrement acquises en 2013 selon une évaluation du rendement et un calendrier d'acquisition semblables à ceux décrits précédemment en ce qui concerne les attributions d'UAP de 2012 et de 2011.

Dans le cas des UAP attribuées en 2013 et en 2014, le conseil a approuvé l'adoption du RTA relatif à titre de mesure de rendement pour remplacer le coefficient de renouvellement des UAP. Conformément à ces attributions, l'admissibilité à l'acquisition des UAP est mesurée à la fin d'une période de trois ans en comparant le RTA d'Encana à un groupe de comparaison du rendement aux fins des UAP formé de 14 sociétés (le « groupe de comparaison »). L'admissibilité au versement potentiel aux termes de ces attributions d'UAP se situe entre zéro (si le RTA relatif d'Encana se situe sous le 25<sup>e</sup> centile par rapport à son groupe de comparaison) et 200 pour cent de l'attribution d'UAP initiale (si le RTA relatif d'Encana se situe au 90<sup>e</sup> centile par rapport à son groupe de comparaison ou au-delà). Toute acquisition est établie et se produit, selon le cas, en fonction d'une période de référence aux fins du rendement qui s'étend sur trois années suivant la date d'attribution des UAP initiale.

Les UAP peuvent permettre de cumuler des UAP équivalentes aux dividendes avant leur conversion en une valeur en espèces théorique. Dans le cas des attributions d'UAP effectuées en 2012 et en 2011, les UAP cessent de cumuler des UAP équivalentes aux dividendes une fois qu'elles sont converties en une valeur en espèces théorique. Seules les UAP acquises permettent de cumuler des UAP équivalentes aux dividendes. Les UAP jugées non susceptibles d'être acquises (c.-à-d. les UAP non admissibles), qui sont perdues et annulées, ne permettent pas de cumuler des UAP équivalentes aux dividendes.

Aux termes du plan UAP, à la cessation d'emploi, sauf en raison de décès ou de départ à la retraite, l'acquisition n'est plus possible. En cas de décès ou de départ à la retraite après l'âge de 55 ans, mais avant l'âge de 60 ans, l'employé (ou sa succession) recevra, à compter de la date d'acquisition des UAP, un paiement au prorata représentant la valeur soit (dans le cas des attributions d'UAP de 2012 et de 2011) des UAP qui sont réputées des UAP admissibles soit (dans le cas des attributions d'UAP de 2013 et de 2014) des UAP acquises. Dans un tel cas, le paiement au prorata est calculé en tenant compte de la période écoulée entre la date initiale d'attribution des UAP et la date du décès ou du départ à la retraite (selon le cas). Les UAP qui, au cours de cette période, sont jugées non susceptibles d'être acquises ou qui ne sont pas acquises sont perdues et annulées. En cas de décès ou de départ à la retraite après l'âge de 60 ans, l'employé (ou sa succession) recevra, à compter de la date d'acquisition des UAP, un paiement représentant (dans le cas des attributions d'UAP de 2012 et de 2011) la valeur des UAP qui sont réputées des UAP admissibles ou (dans le cas des attributions d'UAP de 2013 et de 2014) la valeur des UAP acquises, à l'égard des périodes d'attribution de trois ans respectives. Les UAP qui sont jugées non susceptibles d'être acquises ou qui ne sont pas acquises au cours de cette période sont perdues et annulées. Autrement, s'il ne s'agit pas d'un décès ou d'un départ à la retraite (comme il est décrit précédemment) ou d'un changement de contrôle d'Encana, les employés doivent être activement au service d'Encana à la date d'acquisition respective des UAP pour recevoir un paiement ou une distribution à l'égard de ces UAP.

Veuillez vous reporter à la rubrique « Analyse de la rémunération – Décisions sur la rémunération en 2013 – Unités d'actions attribuées en fonction de la performance (« UAP ») » aux pages 52 à 55. Pour de plus amples informations au sujet du plan UAP, y compris les critères d'acquisition qu'Encana a utilisés pour fixer les conditions d'admissibilité à l'acquisition des UAP, reportez-vous à la rubrique « Déclaration de la rémunération de la haute direction – Analyse de la rémunération – Établissement de la valeur des attributions ILT », à la page 51.

## **PLAN D'UNITÉS D' ACTIONS INCESSIBLES (PLAN « UAI »)**

En 2011, le conseil a approuvé l'adoption du plan UAI. En 2011, en 2012 et en 2013, les employés admissibles, y compris nos membres de la haute direction, ont reçu des unités d'actions incessibles (les « UAI ») aux termes du plan UAI. Une UAI est une attribution conditionnelle permettant de recevoir à son acquisition, une action ordinaire ou l'équivalent en espèces (ou une combinaison des deux), selon ce que le comité RHR a décidé, conformément aux modalités du plan UAI et de la convention d'attribution d'UAI correspondante. Une UAI est l'équivalent théorique de une action ordinaire.

## Administration

Le plan UAI est administré par le comité RHR, qui a le pouvoir d'interpréter le plan UAI, y compris les questions se rapportant à l'attribution d'UAI aux termes de celui-ci. Le conseil peut modifier le plan UAI ou y mettre fin en totalité ou en partie en tout temps.

Aux termes du plan UAI, le comité RHR peut, à son gré, régler les UAI acquises en espèces ou en actions ordinaires (ou une combinaison des deux). Le comité RHR a décidé que les UAI attribuées en 2013, en 2012 et en 2011, qui seront acquises en 2016, en 2015 et en 2014, respectivement, seront réglées en espèces.

## Acquisition et expiration

Les UAI sont acquises trois ans après la date de l'attribution, à condition que le bénéficiaire soit au service d'Encana à cette date (la « date d'acquisition des UAI »). Les UAI qui ne sont pas acquises sont perdues et annulées. Si Encana verse des dividendes en espèces sur les actions ordinaires sous-jacentes à ces UAI, des UAI supplémentaires sont créditées au compte du bénéficiaire conformément au plan UAI. Ces UAI supplémentaires sont acquises et payables au bénéficiaire au même moment que les UAI auxquelles elles se rapportent. À l'acquisition, la valeur de chaque UAI payée en espèces correspondra au cours de clôture d'une action ordinaire le jour de bourse précédant immédiatement la date d'acquisition des UAI.

Aux termes du plan UAI, à la cessation d'emploi, sauf en raison du décès ou du départ à la retraite, l'acquisition n'est plus possible. En cas de décès ou de départ à la retraite avant l'âge de 60 ans, sauf si le comité RHR en décide autrement, l'employé (ou sa succession) recevra, à compter de la date d'acquisition des UAI, un paiement au prorata représentant la valeur des UAI acquises pour la période écoulée entre la date d'attribution des UAI et la date du décès ou du départ à la retraite (selon le cas). En cas de décès ou de départ à la retraite après l'âge de 60 ans, sauf si le comité RHR en décide autrement, l'employé (ou sa succession) recevra, à compter de la date d'acquisition des UAI, un paiement représentant la valeur des UAI acquises à la date d'acquisition des UAI applicable.

Autrement, s'il ne s'agit pas d'un décès ou d'un départ à la retraite (comme il est décrit précédemment) ou d'un changement de contrôle d'Encana, les employés doivent être activement au service d'Encana à la date d'acquisition des UAI pour recevoir un paiement ou une distribution à l'égard des UAI acquises.

Pour de plus amples informations au sujet du plan UAI, reportez-vous à la rubrique « Déclaration de la rémunération de la haute direction – Analyse de la rémunération – Établissement de la valeur des attributions ILT », à la page 51.

## TITRES SUSCEPTIBLES D'ÉMISSION AUX TERMES DES PLANS DE RÉMUNÉRATION FONDÉS SUR DES TITRES DE CAPITAUX PROPRES

Le plan OAE est le seul plan de rémunération qui autorise des émissions de titres de capitaux propres d'Encana. Au 31 décembre 2013, il y avait au total 29 534 084 options en cours aux termes du plan OAE, qui se répartissent comme suit :

Catégorie de plan	Nombre de titres devant être émis à l'exercice des options, bons de souscription et droits en cours	Prix d'exercice moyen pondéré des options, bons de souscription et droits en cours	Nombre de titres susceptibles d'émission future aux termes de plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne a))
	a)	b)	c)
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres approuvés par les porteurs de titres – plan OAE . . . . .	29 534 084	24,18	19 082 775
Plans de rémunération fondés sur des titres de capitaux propres non approuvés par les porteurs de titres . . . . .	Aucun	Aucun	Aucun
Total . . . . .	<u>29 534 084</u>	24,18	19 082 775

### Objectifs d'Encana

Encana, son conseil et sa direction s'engagent à respecter les normes les plus élevées de gouvernance. Encana est d'avis que le respect de pratiques de gouvernance solides est salutaire pour ses affaires, ce qui se traduit par la hausse de valeur pour les actionnaires. Encana maintient un programme de gouvernance à volets multiples détaillés conçu pour lui permettre l'atteinte de cet objectif. Encana évalue continuellement ses pratiques et les met à jour au besoin pour favoriser l'atteinte de cet objectif en permanence. Encana respecte intégralement l'ensemble des exigences réglementaires applicables se rapportant à la gouvernance.

Encana compte bon nombre de parties intéressées qui influent sur nos affaires et notre exploitation et qui sont influencées par celles-ci. Parmi ces parties intéressées se trouvent les actionnaires; les employés; les entrepreneurs; les propriétaires fonciers; les voisins et les collectivités locales; les communautés autochtones; les gouvernements et les organismes de réglementation; les institutions financières; les associés et les concurrents du secteur privé; de même que les organismes non gouvernementaux et communautaires.

Les pratiques de gouvernance d'Encana font partie de son programme plus vaste de responsabilité sociale d'entreprise. Bien que nos pratiques en matière de gouvernance et autres politiques, pratiques et lignes directrices aient été conçues pour qu'Encana respecte les exigences applicables de la loi, ces pratiques et notre programme plus vaste de responsabilité sociale d'entreprise visent aussi, sur une plus grande échelle, à rehausser la confiance des parties intéressées. Nous croyons pouvoir y arriver en partie en démontrant à nos parties intéressées qu'Encana exerce ses activités de façon responsable et conformément à l'éthique, comme le feraient un bon voisin et une entreprise socialement responsable. Encana est d'avis que si elle réussit à rehausser la confiance des parties intéressées, elle rehaussera la valeur pour les actionnaires. Cette amélioration peut prendre différentes formes, y compris un meilleur accès aux terrains, aux entrepreneurs et à l'équipement; une confiance accrue de la part des organismes de réglementation et des gouvernements et des relations plus harmonieuses avec eux, ainsi que des relations améliorées avec les collectivités autochtones et les organismes non gouvernementaux et communautaires.

Pour que nous puissions assurer notre réussite, il est crucial que nos parties intéressées nous connaissent et qu'elles sachent à quoi s'attendre de nous. Nous tenons à travailler avec les parties intéressées de façon honnête, transparente et respectueuse, nous voulons connaître leurs préoccupations et travailler avec elles pour trouver des solutions. Le dialogue ouvert avec les parties intéressées permet de prendre de bonnes décisions et permet également de repérer et de résoudre les problèmes et de nouer des relations solides. Chez Encana, la mobilisation efficace des parties intéressées se traduit par l'établissement de liens de confiance, et par la communication et la collaboration. Notre démarche, en général, est conçue pour répondre aux besoins de chacune de nos parties intéressées grâce à des modes de communication très variés. Encana s'efforce d'être un chef de file en matière de gouvernance et de responsabilité sociale, ce qui a été reconnu dans plusieurs domaines par de nombreux organismes. En voici quelques exemples :

- En 2014, pour la quatrième année consécutive, Encana s'est classée parmi les sociétés les plus soucieuses d'éthique du monde figurant dans la liste *World's Most Ethical Companies* du Ethisphere Institute, un grand centre d'études et de recherches international axé sur l'élaboration et l'adoption de pratiques exemplaires en matière d'éthique commerciale, de responsabilité sociale de l'entreprise, de lutte contre la corruption et de durabilité. Ce bon classement confirme l'importance qu'Encana accorde à ses engagements soutenus en matière de leadership éthique, de pratiques de conformité et de responsabilité sociale.
- Pour la cinquième année, Encana s'est classée parmi les 100 entreprises qui intègrent le mieux les principes de développement durable dans le monde dans le classement du magazine *Corporate Knights*. Encana était l'une des 13 sociétés canadiennes à faire partie du classement où figurent des sociétés de tous les secteurs situées dans 22 pays, et qui, ensemble, ont un chiffre d'affaires de plus de trois mille milliards de dollars et comptent cinq millions d'employés.
- Pour la neuvième année consécutive, Encana s'est classée dans l'indice Dow Jones North American Sustainability Index. Encana est l'une des 16 rares sociétés du secteur de l'énergie à en faire partie. L'indice Dow Jones North American Sustainability Index et ses sous-indices visent à reproduire le rendement des premiers 20 pour cent des 600 sociétés nord-américaines les plus importantes qui font partie de l'indice Standard & Poor's Global Broad Market Index et qui sont des chefs de file en matière de développement durable.

- Pour la cinquième année consécutive, Encana a été reconnue pour son engagement envers une saine gouvernance et un développement responsable dans l'édition 2013 du classement des 50 meilleures entreprises citoyennes au Canada du magazine Corporate Knights. Parmi les 126 sociétés évaluées, Encana s'est classée dans les sept premières entreprises du secteur de l'énergie et 49<sup>e</sup> au classement général.
- La position de leader d'Encana en matière de pratique en milieu de travail a été reconnue par le Conference Board du Canada dans une étude de cas concernant les pratiques de gestion des limitations fonctionnelles.
- Encana a été retenu parmi les 60 meilleurs employeurs en Alberta, un classement des sociétés albertaines qui mènent dans leur secteur en offrant un milieu de travail exceptionnel.
- Encana a fait partie des finalistes pour la deuxième année consécutive de la catégorie Meilleure gouvernance d'entreprise globale – international du magazine Corporate Secretary. Les prix pour la gouvernance d'entreprise sont décernés chaque année aux sociétés qui se démarquent de façon exceptionnelle grâce à l'établissement et au respect des normes les plus exemplaires en matière de gouvernance d'entreprise et à la mise en place de pratiques de gouvernance et de conformité de premier ordre.
- Pour la première fois, Encana a fait partie des finalistes pour la catégorie Meilleure utilisation de la technologie en matière de gouvernance, de risque et de conformité de la remise de prix pour l'excellence en matière de gouvernance de la Canadian Society of Corporate Secretaries (« CSCS ») de 2013. La remise de prix pour l'excellence en matière de gouvernance de la CSCS récompense annuellement l'apport important des professionnels chargés de la gouvernance aux pratiques exemplaires qui visent à créer de la valeur pour les actionnaires et les parties intéressées et à la préserver. Les prix soulignent le rôle crucial que joue la saine gouvernance dans la préservation de la valeur des sociétés ouvertes canadiennes contribuant ainsi à la compétitivité de l'économie et des marchés des capitaux du Canada.

En 2013, le Code de conduite commerciale d'Encana (le « Code ») a été adopté par le conseil pour remplacer sa Pratique d'éthique commerciale et les politiques connexes jusqu'alors en vigueur. Le Code réitère et renforce l'engagement du conseil et de la haute direction d'Encana envers une conduite éthique, responsable et conforme à toutes les lois applicables et établit que les employés, membres de la direction, entrepreneurs et administrateurs doivent tous adopter une telle conduite.

Dans le cadre de l'approbation du Code, le conseil a approuvé les nouvelles politiques ou politiques modifiées suivantes :

- une politique de prévention des fraudes;
- une politique de communication de l'information;
- une politique de confidentialité;
- une politique sur la négociation des titres et les déclarations d'initiés;
- une politique de prévention de la corruption;
- une politique sur les lois sur la concurrence et antitrust;
- une politique sur les conflits d'intérêts;
- une politique sur la responsabilité de l'entreprise;
- une politique sur les contributions politiques;
- une politique sur la gestion de l'information;
- une politique sur la protection de la vie privée.

En 2013, les employés d'Encana ont participé à une formation obligatoire afin de passer en revue et comprendre l'ensemble des politiques, des pratiques et des lignes directrices connexes concernant le Code. En octobre 2013, tous les employés d'Encana et de ses filiales se sont formellement engagés à respecter le Code. Les sous-traitants faisant affaire avec Encana doivent également passer en revue, comprendre et respecter l'ensemble des politiques, des pratiques et des lignes directrices applicables.

### **Respect de la réglementation en matière de gouvernance d'entreprise**

Au Canada, les autorités canadiennes en valeurs mobilières (les « ACVM ») ont adopté l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance (l'« Instruction générale 58-201 ») et le Règlement 58-101 sur

l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance (le « Règlement 58-101 » et la Norme canadienne 58-101 ailleurs qu'au Québec), lesquels sont entrés en vigueur le 30 juin 2005. La communication de l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance est obligatoire en vertu du Règlement 58-101.

Pour ce qui est des États-Unis, nous sommes tenus de respecter les dispositions de la loi intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*, les règles adoptées par la Securities and Exchange Commission (la « SEC ») des États-Unis aux termes de cette loi et les règles en matière de gouvernance adoptées par la NYSE, lesquelles s'appliquent toutes aux émetteurs étrangers. La plupart des normes de gouvernance adoptées par la NYSE ne sont pas obligatoires pour nous puisque nous ne sommes pas une société américaine, mais nous sommes tenus de révéler les différences importantes qui existent entre nos pratiques de gouvernance et les exigences applicables aux sociétés américaines inscrites à la cote de la NYSE aux termes des normes de gouvernance adoptées par cette dernière. À l'exception de ce qui figure dans le résumé présenté sur notre site Web [www.encana.com](http://www.encana.com), nous nous conformons à tous les égards importants aux normes de gouvernance adoptées par la NYSE.

Le conseil d'administration et ses comités procèdent sur une base régulière à l'évaluation et à l'amélioration des pratiques de gouvernance d'Encana en surveillant les changements touchant la réglementation au Canada et aux États-Unis en ce qui concerne la gouvernance, l'obligation de rendre des comptes et la transparence de l'information communiquée par les sociétés ouvertes.

L'énoncé suivant de nos pratiques actuelles en ce qui a trait à la gouvernance a été rédigé conformément à l'annexe 58-101A1 du Règlement 58-101 et a été approuvé par le comité CG. Il contient également des commentaires à l'égard de certaines dispositions applicables de la loi intitulée *Sarbanes-Oxley Act of 2002*, des règles connexes de la SEC, des règles adoptées par la NYSE et des règles canadiennes sur les comités d'audit aux termes du Règlement 52-110 (le « Règlement 52-110 » et la Norme canadienne 52-110 ailleurs qu'au Québec). La ligne de conduite d'Encana en matière de gouvernance respecte les pratiques exemplaires en matière de gouvernance prévues dans l'Instruction générale 58-201 ou va au-delà de ces exigences.

## CONSEIL D'ADMINISTRATION

### Indépendance

Le conseil se compose actuellement de 10 administrateurs, dont neuf sont des administrateurs indépendants. M. Suttles, président et chef de la direction d'Encana, est le seul membre du conseil qui est membre de l'équipe de direction d'Encana. De ce fait, il n'est pas indépendant.

Le conseil est chargé de déterminer si chaque administrateur est indépendant ou non au sens donné à ce terme dans le Règlement 58-101. Pour appliquer cette définition, le conseil évalue tous les liens qu'ont les administrateurs avec Encana, y compris les relations d'affaires, familiales et autres.

Le conseil a déterminé que le reste des administrateurs proposés sont des administrateurs indépendants du fait qu'ils n'ont aucun lien, direct ou indirect, avec Encana qui soit important et dont on pourrait raisonnablement s'attendre, selon le conseil, à ce qu'il entrave l'exercice du jugement indépendant d'un membre.

Le président du conseil, M. Woitas, est indépendant. Aux termes des règlements d'Encana, une seule personne ne peut pas cumuler les fonctions de président du conseil et de chef de la direction, sauf dans des cas très restreints. Le président du conseil a l'obligation de veiller à ce que le conseil soit organisé de manière adéquate, qu'il fonctionne efficacement et qu'il s'acquitte de ses obligations et de ses responsabilités, y compris en ce qui concerne la gouvernance.

### Vote majoritaire en faveur des administrateurs

Le conseil a une politique qui exige qu'un administrateur remette sa démission s'il reçoit plus de voix d'abstention que de voix en sa faveur à toute assemblée où les actionnaires votent sur l'élection incontestée des administrateurs. Le comité CG étudiera la démission et fera une recommandation au conseil. En l'absence de circonstances particulières, le conseil devrait accepter la démission tout en s'assurant d'une transition ordonnée. L'administrateur concerné ne participera à aucune délibération de comité ou du conseil portant sur son offre de démission. Il est prévu que le conseil prendra sa décision d'accepter ou de rejeter la démission dans les 90 jours. Le conseil peut combler la vacance en conformité avec les règlements d'Encana et le droit des sociétés applicable.

## **Durée du mandat au conseil**

Le conseil a adopté une politique sur la retraite des administrateurs qui prévoit que les administrateurs ne peuvent se présenter comme candidat pour être réélu une fois qu'ils ont atteint l'âge de 71 ans. Dans des circonstances exceptionnelles et s'il y a de l'intérêt de la société, la politique permet au conseil de nommer une personne en vue de son élection à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires de la société même si cette personne a atteint l'âge de 71 ans.

M. O'Brien a atteint l'âge de retraite obligatoire fixé par la société et ne sera pas candidat à la prochaine élection.

## **Réunions du conseil**

En 2013, le conseil d'Encana a tenu neuf réunions et les comités du conseil, 27 réunions (huit de ces réunions ont été tenues par le comité de recherche pour la haute direction). Le taux d'assiduité global des administrateurs d'Encana aux réunions du conseil et de ses comités a été de 98 pour cent. Les administrateurs d'Encana tiennent des séances à huis clos sans les membres de la direction et les administrateurs non indépendants aux réunions du conseil périodiques. De plus, chaque comité tient régulièrement des séances à huis clos, sans les membres de la direction et les administrateurs non indépendants. Le président du conseil et les présidents de comité respectifs agissent comme président de ces réunions. En 2013, le conseil a tenu quatre séances à huis clos, et les comités du conseil en ont tenu 17. Le taux d'assiduité de chaque administrateur est donné à la rubrique « Buts de l'assemblée – Élection des administrateurs – Candidats à l'élection ».

Tous les administrateurs, à l'exception de M. Suttles, qui n'avait pas été nommé à titre d'administrateur au moment en question, ont assisté à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2013 tenue le 23 avril 2013.

## **Postes d'administrateur ailleurs qu'au sein d'Encana**

Le conseil n'a adopté aucune politique formelle visant à limiter le nombre de conseils d'administration de sociétés auxquels les administrateurs d'Encana peuvent siéger. La liste des autres conseils d'administration de sociétés ouvertes auxquels siègent les candidats aux postes d'administrateurs d'Encana est donnée à la rubrique « Buts de l'assemblée – Élection des administrateurs – Candidats à l'élection ». Aucun des candidats au poste d'administrateur d'Encana ne siègent ensemble à d'autres conseils d'émetteurs assujettis.

## **MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

Le conseil a adopté un mandat écrit qui est joint à l'annexe C. La responsabilité fondamentale du conseil aux termes du mandat du conseil est de constituer une équipe de haute direction compétente et de superviser la gestion de l'entreprise en vue d'optimiser la valeur pour les actionnaires et d'assurer, au moyen d'un régime de gouvernance et de contrôle interne approprié, la bonne marche de l'entreprise d'une façon déontologique et conforme à la loi. Le mandat du conseil énonce les responsabilités prioritaires qui incombent au conseil relativement à la direction d'Encana et comprend les responsabilités principales suivantes.

### **Supervision de la direction**

Le conseil a la responsabilité de nommer le chef de la direction et de superviser son rendement en fonction d'un ensemble d'objectifs d'entreprise convenus visant à maximiser la valeur du placement des actionnaires. Le comité RHR analyse et transmet au conseil des recommandations relativement à la planification de la relève, à la formation des membres de la haute direction et au rendement de la direction en fonction de l'atteinte des objectifs qui lui sont fixés chaque année. Chaque année, le comité RHR mesure le rendement de la direction et sa rémunération globale en fonction des objectifs établis tant dans le budget annuel que dans le plan stratégique. Le conseil appuie l'engagement de la direction envers la formation et le perfectionnement de tous ses employés.

### **Plan stratégique d'Encana**

Le conseil a la responsabilité de réviser et d'approuver le plan stratégique d'Encana chaque année. La révision annuelle de la stratégie intègre la définition des objectifs prioritaires du plan stratégique, y compris des objectifs financiers et opérationnels quantifiables, de même que celle des systèmes de reconnaissance, de contrôle et de réduction des principaux risques commerciaux. Le conseil examine avec la direction tous les documents ayant trait

au plan stratégique et en discute avec elle. Tout au long de l'année, il reçoit de la direction une mise à jour de l'information concernant le plan stratégique. La direction doit obtenir l'approbation du conseil pour toute opération qui pourrait avoir une incidence importante sur le plan stratégique.

### **Gestion des risques**

Le conseil a la responsabilité de s'assurer qu'un système est mis en place pour repérer les principaux risques visant Encana et surveiller le processus de gestion de ces risques. Le comité d'audit révisé et approuve le repérage par la direction des principaux risques financiers et tient des réunions régulièrement pour examiner les rapports et discuter des risques importants avec les auditeurs internes et externes. En outre, le conseil s'assure qu'il existe un système approprié de contrôles internes.

### **Communications**

Le conseil a la responsabilité d'approuver une politique de communication de l'information ou des politiques veillant à ce qu'un système de communication entre l'entreprise et les parties intéressées soit mis en place, notamment une procédure de communication de l'information qui soit systématique, transparente, continue, faite en temps opportun et qui facilite les commentaires des parties intéressées.

Encana fournit des renseignements détaillés sur son entreprise et ses résultats financiers et opérationnels sur son site Web à l'adresse [www.encana.com](http://www.encana.com). Les communiqués de presse et autres documents obligatoires d'Encana se trouvent dans la base de données électronique gérée par les ACVM connue sous le nom de « SEDAR » à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com) ainsi que dans celle qui est gérée par la SEC et qui est connue sous le nom de « EDGAR » à l'adresse [www.sec.gov](http://www.sec.gov).

Le conseil reçoit des rapports réguliers sur les questions importantes touchant les moyens de communication. Voici comment les actionnaires peuvent communiquer avec Encana :

- par courriel à l'adresse [investor.relations@encana.com](mailto:investor.relations@encana.com);
- la ligne prioritaire d'intégrité d'Encana, par courriel à l'adresse [integrity.hotline@encana.com](mailto:integrity.hotline@encana.com) ou par téléphone au numéro 1-877-445-3222, ou par courrier à l'adresse Integrity Hotline, c/o Encana Corporation, Suite 4400, 500 Centre Street S.E., P.O. Box 2850, Calgary (Alberta) T2P 2S5;
- l'agent des transferts d'Encana, CST, a un site Web [www.canstockta.com](http://www.canstockta.com) et un numéro de téléphone sans frais en Amérique du Nord (1-866-580-7145) pour aider les actionnaires.

### **Attentes à l'égard des administrateurs**

Le mandat du conseil d'administration établit également les attentes auxquelles doivent répondre les administrateurs, notamment assister à toutes les réunions du conseil ainsi que les obligations qui leur incombent à l'égard de l'entreprise, comme l'obligation de veiller à ce que tous les documents du conseil soient distribués à tous les administrateurs suffisamment tôt avant les réunions régulières pour que ces derniers puissent les examiner.

### **Gouvernance**

Le conseil a la responsabilité de mettre sur pied un système de gouvernance adéquat dont l'objectif est de rehausser la valeur du placement des actionnaires, comme il est mentionné précédemment sous la présente rubrique « Énoncé relatif aux pratiques de gouvernance ». Ainsi, il doit notamment prendre des mesures lui permettant de fonctionner indépendamment de la direction et s'assurer que des procédures sont en place pour régler toutes les questions qui touchent la réglementation, les entreprises, les valeurs mobilières et les autres questions de conformité. Le conseil a mis en place le Code de conduite commerciale pour les employés, membres de la direction, entrepreneurs et administrateurs et s'assure de son respect. Le code prévoit que toute dérogation à l'application du code de la part des membres de la direction et des administrateurs doit être approuvée par le conseil.

## **DESCRIPTION DES POSTES**

Encana a rédigé des lignes directrices à l'égard du président et chef de la direction, du président du conseil d'administration et du président de chacun des comités, qu'il est possible d'obtenir sur notre site Web à l'adresse

[www.encana.com](http://www.encana.com). Le conseil est responsable de la surveillance du rendement du chef de la direction en fonction des objectifs de la société dont il a été convenu conjointement et qui visent à maximiser la valeur du placement des actionnaires. Partie prenante à ce processus, le comité RHR analyse et approuve les objectifs et les cibles de la société pertinents à l'établissement de la rémunération du chef de la direction et évalue le rendement de ce dernier en fonction de tels objectifs et cibles. Le conseil a clairement circonscrit les limites des pouvoirs de la direction.

## **ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE DES ADMINISTRATEURS**

Le comité CG a la responsabilité d'établir et a mis en œuvre des procédures d'orientation et de formation des nouveaux membres du conseil en ce qui a trait à leur rôle et leurs responsabilités, ainsi qu'une formation continue des membres existants du conseil.

### **Orientation**

Dans le cadre de notre programme d'orientation formel et complet, nos nouveaux administrateurs ont l'occasion de rencontrer les membres de la haute direction afin d'aborder avec eux des sujets cruciaux concernant les activités, les finances, les questions juridiques et environnementales qui touchent particulièrement l'entreprise d'Encana et ont également la possibilité de visiter certaines des principales propriétés productrices et zones d'activité d'Encana.

Les nouveaux administrateurs reçoivent une trousse de renseignements détaillés comprenant le plan stratégique d'Encana, le manuel d'information à l'intention des administrateurs, les documents de communication de l'information récemment publiés et la constitution de la société (la « constitution ») ainsi qu'un document d'information sur les sociétés comparables rédigé par des tiers indépendants. Ils sont incités à effectuer leur propre contrôle diligent au moyen de rencontres indépendantes avec le président du conseil, le président et chef de la direction ou les autres administrateurs.

### **Formation continue**

Nous donnons plusieurs séances d'information continue à tous nos administrateurs de sorte qu'ils puissent améliorer leurs habiletés et avoir une compréhension du contexte commercial dans lequel Encana évolue. En 2013, Encana a offert aux administrateurs les occasions suivantes d'en connaître davantage :

- mises à jour trimestrielles sur les activités, les divisions et la gestion de la chaîne d'approvisionnement d'Encana;
- revues trimestrielles des risques, y compris un rapport officiel sur les risques;
- revues trimestrielles des paramètres fondamentaux du marché, y compris des analyses du prix des marchandises et des prévisions des écarts de base et leurs incidences éventuelles;
- présence régulière aux réunions du comité d'audit pour les administrateurs non membres du comité intéressés par les discussions plus en profondeur concernant les processus de présentation de l'information financière et comptable, les états financiers et le système de contrôles internes en ce qui concerne la comptabilité, la communication de l'information financière et la conformité de la comptabilité d'Encana;
- présence régulière aux réunions du comité des réserves pour les administrateurs non membres du comité intéressés par les discussions plus en profondeur concernant les réserves.

En 2013, les administrateurs ont visité le bassin Denver Julesburg (DJ), au Colorado, afin d'avoir un aperçu des activités de forage, d'achèvement, de production, de collecte et de traitement qui s'y déroulent.

Outre ces événements particuliers et d'autres programmes de formation continue internes, les administrateurs sont encouragés à assister à des programmes de formation externes en vue de se perfectionner à ce titre. Tous ces programmes externes sont approuvés par le président du conseil :

- Mme Nimocks a assisté à la conférence sur le leadership au sein des conseils de la National Association of Corporate Directors (« NACD ») de 2013, ainsi qu'à plus d'une douzaine de séminaires concernant la rémunération, la cybersécurité, l'activisme des actionnaires et la gouvernance parrainés par la NACD, l'université Rice, la WCD WomenCorporateDirectors, Vinson & Elkins, Simmons & Company, Longnecker & Associates, KPMG, JP Morgan Chase et Frederick W. Cook & Co. Inc.



- Mme Peverett a assisté à un séminaire à l'intention des administrateurs de Deloitte concernant le cyber-risque, à un séminaire Audit Committee Connect de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. sur l'informatique en nuage et le risque lié aux technologies de l'information; et à une table ronde sur les comités d'audit d'Ernst & Young.
- M. Waterman a terminé le programme d'accréditation professionnelle de l'Institut des administrateurs de société. Il a également assisté à la conférence nationale de 2013 de Financial Executives International (« FEI »). À titre de co-présentateur à la conférence annuelle de la FEI, il a prononcé un discours-thème intitulé « *It's a Marathon, Not a Sprint: Observations on a Satisfying Career in Finance* ».

## Compétences et expérience

Le tableau suivant représente l'étendue de l'expérience et du savoir-faire que possèdent les administrateurs qui se présentent actuellement à un poste d'administrateur. Le conseil a établi que les domaines énumérés sont importants pour Encana.

Compétences et expérience	Dea	Farley	Fowler	Nimocks	Peverett	Shaw	Suttles	Waterman	Woitas
Comptabilité, finances et/ou audit <sup>1</sup>				●	●	●		●	
Environnement, santé et sécurité <sup>2</sup>	●	●	●				●		●
Expert financier <sup>3</sup>					●	●		●	
Gouvernance <sup>4</sup>		●	●	●	●				●
Ressources humaines, rémunération <sup>5</sup>			●	●		●		●	
Fusions, acquisitions, dessaisissements <sup>6</sup>		●	●	●		●	●	●	●
Mise en valeur, exploitation et production de gaz naturel et de gaz naturel riche en liquides <sup>7</sup>	●	●	●	●			●		●
Relations et politiques gouvernementales <sup>8</sup>	●						●	●	●
Réserves <sup>9</sup>	●	●			●		●		●
Gestion des risques <sup>10</sup>	●			●	●	●	●	●	

- 1) Expérience dans le domaine des services financiers, expérience dans la gestion d'opérations financières complexes ou expérience d'un comité d'audit.
- 2) Expérience dans les domaines de l'environnement, de la santé et de la sécurité.
- 3) Un administrateur est réputé être un expert financier s'il possède une vaste expérience dans le secteur financier ou s'il est réputé être un expert financier des comités d'audit au sens donné à l'expression *audit committee financial expert* dans la loi américaine intitulée *Securities Exchange Act of 1934* (reportez-vous à la définition d'expert financier des comités d'audit présentée à la sous-rubrique « Comité d'audit », qui commence à la page 90).
- 4) Expérience dans l'encadrement des pratiques de gouvernance – peut avoir acquis de l'expérience en siégeant à un comité de gouvernance ou comme membre de la haute direction d'une importante société ouverte.
- 5) Expérience dans l'encadrement de la conception de la rémunération, laquelle peut avoir été acquise en occupant un poste de membre de la haute direction au sein d'une importante société ouverte ou en siégeant à un comité des ressources humaines et de la rémunération.
- 6) Expérience en fusions, acquisitions et/ou dessaisissements auprès d'une importante société ouverte.
- 7) Expérience des divers aspects des activités liées au gaz naturel, au pétrole et au gaz naturel riche en liquides, y compris la mise en valeur, l'exploration, la commercialisation et la production.
- 8) Expérience de travail avec des gouvernements ou des autorités au niveau local, provincial, national ou international, expérience en relations publiques ou expérience avec un gouvernement à titre de membre de la haute direction d'une importante société ouverte.
- 9) Expérience dans l'examen de données sur les ressources et les réserves de gaz naturel divulguées dans le public ainsi que de données sur les ressources et les réserves d'évaluateurs de réserves qualifiés indépendants.
- 10) Expérience sur le plan de la définition des principaux risques liés à l'entreprise pour s'assurer que la direction mette en œuvre les mesures appropriées afin de gérer et de réduire les risques comme membre de la haute direction d'une importante société ouverte ou expérience acquise comme membre d'un comité des risques.

## ÉTHIQUE COMMERCIALE

La constitution indique la façon dont nous comptons exercer nos activités à titre de société de haut niveau dotée de principes. La constitution, de concert avec la politique en matière de responsabilité d'Encana et le Code de conduite commerciale, détermine notre engagement à exercer nos activités conformément à la déontologie et aux lois.

Le Code vise tous les employés, les membres de la direction, les entrepreneurs et les administrateurs d'Encana et de ses filiales. Il fait expressément mention, entre autres, de la protection et du bon usage des actifs d'Encana, des conflits d'intérêts, des relations équitables avec nos parties intéressées et du respect des lois et des règlements. Tous les employés, membres de la direction, entrepreneurs et administrateurs d'Encana et de ses filiales devront prendre connaissance du Code et confirmer, en 2014 et périodiquement par la suite, qu'ils comprennent leurs responsabilités individuelles et se conforment aux exigences du Code.

Toute dérogation au Code par un membre de la direction ou un administrateur ne peut être approuvée que par le conseil d'administration et sera communiquée sans délai aux actionnaires, ainsi que l'exige la loi.

Encana a une pratique d'enquête pour se doter d'une procédure efficace, constante et adéquate selon laquelle tous les incidents qui pourraient éventuellement constituer une violation des politiques et des pratiques de la société, ou qui constituent des violations éventuelles de lois, de règlements, de règles et de politiques qui nous sont applicables, sont dûment reçus et examinés, font l'objet d'une enquête et sont documentés de façon à trouver une solution appropriée. À cette fin, un comité des enquêtes passe en revue et supervise toute enquête. Le comité des enquêtes soumet au comité d'audit les violations se rapportant à la comptabilité, aux contrôles comptables internes et à l'audit, et le comité d'audit reçoit les comptes rendus sur la nature et la progression des enquêtes en cours et les conclusions de toute enquête se rapportant à de telles violations. Le comité de responsabilité d'entreprise, de l'environnement, de la santé et de la sécurité (« REESS ») reçoit chaque trimestre un résumé au sujet de la nature et de la progression de toutes les enquêtes en cours et des conclusions de toute enquête menée depuis le dernier compte rendu. Ces comités rendent compte au conseil d'administration au sujet de toute enquête importante ou considérable.

Encana a instauré une ligne prioritaire d'intégrité, qui fonctionne 24 heures sur 24, afin d'offrir aux parties intéressées un moyen supplémentaire de communiquer leurs préoccupations quant à la façon dont nous exerçons nos activités commerciales. Ces préoccupations peuvent être communiquées par l'entremise de la ligne prioritaire verbalement ou par écrit, de même qu'elles peuvent être faites sous le couvert de l'anonymat ou de façon confidentielle. Les questions soulevées par l'intermédiaire de la ligne prioritaire concernant les violations de politiques ou de pratiques sont traitées selon les règles de la pratique d'enquête. Chaque trimestre, un rapport concernant ce service est rédigé dans lequel l'anonymat et la confidentialité des questions soulevées sont préservés. Ce rapport est remis au comité REESS à l'une de ses réunions régulières. Le comité d'audit reçoit le rapport sur la ligne prioritaire d'intégrité qui traite de la comptabilité, des contrôles comptables internes et de l'audit.

Outre les obligations prévues par la loi incombant aux administrateurs en ce qui a trait au règlement des questions de conflits d'intérêts, nous avons élaboré un protocole en vue d'aider les membres de la haute direction d'Encana à faire la gestion préalable des conflits d'intérêts éventuels qui pourraient avoir une incidence sur des administrateurs en particulier. Le protocole exige d'un membre de la haute direction qu'il confirme au président et chef de la direction l'existence d'un conflit d'intérêts éventuel chez un administrateur en particulier, qu'il avise le président du conseil pour qu'il informe préalablement l'administrateur visé, qu'il voie à exclure la partie des documents de référence écrits qui donne lieu au conflit préalablement à leur remise à l'administrateur visé et, à l'égard de ce point particulier, qu'il fasse une recommandation directement à l'administrateur visé lui indiquant de s'abstenir de participer à la réunion ou à la partie en question de la réunion, ou de s'en excuser.

Encana a également une politique de communication de l'information, une politique de confidentialité et une politique sur la négociation de titres et les déclarations d'initiés qui régissent la conduite de tous les employés, membres de la direction, entrepreneurs et administrateurs d'Encana et de ses filiales.

Les lignes directrices générales concernant le président et chef de la direction exigent de ce dernier qu'il fasse la promotion d'une culture d'entreprise qui favorise des pratiques respectueuses de l'éthique et encourage l'intégrité personnelle et la responsabilité sociale.

Il est possible d'obtenir des informations sur la constitution, la politique de responsabilité de l'entreprise, la pratique d'enquête, la ligne prioritaire d'intégrité, le Code et les lignes directrices générales concernant le président et chef de la direction sur notre site Web à l'adresse [www.encana.com](http://www.encana.com).

## MISE EN CANDIDATURE DES ADMINISTRATEURS

Le comité CG se compose exclusivement d'administrateurs indépendants. Le mandat du comité CG définit le but visé par ce comité, notamment l'évaluation de nouveaux candidats aux postes d'administrateurs et des recommandations au conseil à leur sujet. Dans l'évaluation des nouveaux candidats, le comité CG vise à présenter un éventail suffisamment large de compétences et d'expérience afin de permettre au conseil d'exécuter son mandat et de fonctionner efficacement. Le comité CG reçoit des propositions de candidatures des administrateurs et d'organismes de placement professionnels, et évalue ces propositions. Le comité CG prend en considération la taille appropriée du conseil. Le comité CG a le pouvoir de retenir les services de tout cabinet de recrutement dont lui ou le conseil d'administration aura besoin pour trouver des candidats, ainsi que le pouvoir de mettre fin à ces services.

## GOUVERNANCE

Il incombe au comité CG d'examiner tous les aspects de la gouvernance, d'en rendre compte au conseil et de recommander des améliorations à cet égard. Le comité CG est chargé de l'énoncé relatif aux pratiques de gouvernance et voit à la revue des pratiques exemplaires au sein de grandes sociétés canadiennes et américaines pour s'assurer qu'Encana continue de respecter des normes élevées de gouvernance.

Le comité CG passe en revue régulièrement les mandats des comités du conseil et fait des recommandations au conseil à ce sujet, s'il y a lieu.

Le comité CG peut avoir recours aux ressources externes qu'il juge souhaitables si la majorité de ses membres sont de cet avis.

## COMITÉ DE RÉMUNÉRATION

Le comité RHR se compose exclusivement d'administrateurs indépendants. Le comité RHR définit ses propres responsabilités, notamment celle d'avoir recours à des ressources externes s'il le juge pertinent. Le comité RHR a également le pouvoir de retenir directement les services de conseillers pour procéder à l'évaluation de la rémunération des membres de la haute direction et de mettre fin à ces services.

Le comité RHR a deux fonctions principales :

- aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités en faisant l'analyse des questions relatives à la rémunération et aux ressources humaines en vue de réaliser notre stratégie commerciale et en formulant des recommandations au conseil selon les besoins. Plus particulièrement, le comité RHR a la responsabilité d'examiner et d'approuver les objectifs et les cibles de la société pertinents à l'établissement de la rémunération du chef de la direction, d'évaluer le rendement de ce dernier en fonction de ces cibles et objectifs et de faire des recommandations au conseil en ce qui a trait à la rémunération du chef de la direction;
- aider le conseil à s'acquitter de ses responsabilités fiduciaires par l'examen des questions touchant la retraite et la supervision de la gestion des placements des régimes de retraite et de placement de la société.

Le conseil examine la suffisance et la forme de la rémunération des administrateurs afin de s'assurer qu'elle reflète de façon réaliste les responsabilités et les risques que comporte la fonction d'administrateur d'Encana. Le comité CG recommande au conseil, en vue de son approbation, la rémunération des administrateurs et la rémunération du président du conseil non membre de la direction. Reportez-vous à la rubrique « Rémunération des administrateurs » pour obtenir de l'information sur la rémunération qu'ont reçue les administrateurs en 2013.

Le comité RHR a retenu les services de Meridian à titre de conseiller indépendant en matière de rémunération. Aux termes de son contrat, Meridian offre des renseignements et des conseils indépendants au comité RHR sur nos pratiques en matière de rémunération des membres de la haute direction, la structure du régime de rémunération des membres de la haute direction, les tendances du marché et les incidences de la réglementation au Canada et aux États-Unis.

Parce qu'il a retenu les services d'un conseiller en rémunération indépendant, le comité RHR bénéficie d'un savoir-faire additionnel et d'une perspective élargie concernant notre régime de rémunération et, plus particulièrement, la rémunération de la haute direction. Meridian suit les directives du comité RHR et relève directement de celui-ci par l'entremise du président de ce comité. Le président du comité RHR approuve tous les services fournis par Meridian et la rémunération qui lui est versée pour ses services de conseil. Les services de Meridian ont été retenus directement par le comité RHR et Meridian ne fournit pas d'autres services à Encana. Encana a toutefois déjà acheté certaines publications et certains sondages auprès de la société que Meridian a remplacée, soit Hewitt Associates.

Towers conseille la direction d'Encana pour les questions liées à la retraite et fournit des sondages et des données sur les tendances du marché en matière de rémunération des membres de la haute direction. Towers agit à titre d'actuaire pour le régime de retraite d'Encana et, à ce titre, fournit des renseignements liés à la retraite concernant nos membres de la haute direction. Ces renseignements sont fournis au comité RHR.

Le comité RHR a examiné la déclaration de la rémunération de la direction figurant dans la présente circulaire, l'a commenté et l'a recommandé à notre conseil en vue de son approbation.

## COMITÉ D'AUDIT

Selon la Règle 10A-3 prise en application de la loi américaine intitulée *Securities Exchange Act of 1934*, la SEC exige que tous les membres du comité d'audit d'une société soient indépendants. Tous les membres du comité d'audit sont indépendants au sens donné à l'expression *independent* par la SEC.

Le Règlement 52-110 stipule qu'un particulier a des « compétences financières » s'il sait lire et comprendre un jeu d'états financiers qui présentent des questions comptables d'une ampleur et d'un degré de complexité comparables, dans l'ensemble, à celles dont on peut raisonnablement croire qu'elles seront soulevées par les états financiers d'Encana. Tous les membres du comité d'audit possèdent des compétences financières conformément au Règlement 52-110.

La SEC oblige une société, comme Encana, qui dépose des rapports aux termes de la loi américaine intitulée *Securities Exchange Act of 1934* à communiquer chaque année si le conseil a déterminé qu'il y a au moins un « expert financier des comités d'audit » qui siège à son comité d'audit et, si c'est le cas, à communiquer son nom. La règle définit l'expert financier des comités d'audit comme étant une personne qui présente les compétences suivantes :

- la compréhension des états financiers et des principes comptables généralement reconnus;
- la capacité d'évaluer de manière générale l'application de ces principes à la comptabilisation des estimations, des produits à recevoir et des charges à payer et des réserves;
- une expérience de l'établissement, de l'audit, de l'analyse ou de l'évaluation d'états financiers qui présentent des questions comptables d'une ampleur et d'un degré de complexité comparables, dans l'ensemble, à celles dont on peut raisonnablement croire qu'elles seront soulevées à la lecture des états financiers d'Encana, ou une expérience de supervision active d'une ou de plusieurs personnes qui exercent de telles activités;
- la compréhension des contrôles internes et des procédures de communication de l'information financière;
- la compréhension des fonctions du comité d'audit.

Le conseil a jugé que deux membres du comité d'audit, M<sup>me</sup> Peverett et M. Waterman, sont des « experts financiers des comités d'audit » au sens de l'expression *audit committee financial expert* définie par la SEC.

Le mandat du comité d'audit définit les tâches et responsabilités de ce comité, y compris en ce qui a trait aux éléments suivants :

- l'examen et l'approbation des principaux risques financiers relevés par la direction et la surveillance du processus de gestion de ces risques;
- l'encadrement et la surveillance de notre conformité avec les exigences prescrites par les lois et règlements;

- la réception et l'examen des rapports du comité d'audit de toute filiale ayant des titres placés dans le public;
- l'encadrement et la surveillance de l'intégrité de nos processus de présentation de l'information financière et comptable, des états financiers et du système de contrôles internes en ce qui concerne la comptabilité, la communication de l'information financière et la conformité de la comptabilité;
- l'encadrement de l'audit des états financiers d'Encana;
- l'encadrement et la surveillance des compétences, de l'indépendance et du rendement de nos auditeurs externes et de notre service d'audit interne;
- la mise en place d'un mode de communication entre les auditeurs externes, la direction, le service d'audit interne et le conseil d'administration;
- les rapports adressés au conseil d'administration sur une base régulière.

Le mandat du comité d'audit précise que les auditeurs externes relèvent directement du comité d'audit en sa qualité de comité du conseil. Le conseil examine et réévalue ce mandat tous les ans.

Pour l'exercice clos le 31 décembre 2013, le conseil et le comité d'audit ont examiné le mandat du comité d'audit et déterminé qu'aucune modification importante n'était requise.

Le comité d'audit examine la suffisance du système de contrôle interne d'Encana et fait ses recommandations au conseil à cet égard et s'assure que la direction, les auditeurs externes et les auditeurs internes lui fournissent un rapport annuel sur le régime de contrôle de la société en ce qui a trait au processus de communication et aux contrôles de l'information financière d'Encana.

Le mandat du comité d'audit oblige ce dernier à tenir des réunions périodiques avec les auditeurs externes en l'absence de la direction. Le comité d'audit tient régulièrement des séances à huis clos avec les auditeurs internes et les auditeurs externes.

Le comité d'audit peut retenir les services, demander l'opinion ou par ailleurs recevoir l'aide de conseillers juridiques, de comptables ou d'autres conseillers indépendants en vue de l'aider à accomplir ses tâches.

Pour obtenir un complément d'information sur le comité d'audit d'Encana ou un exemplaire de son mandat, reportez-vous à l'annexe E de notre notice annuelle datée du 20 février 2014, qu'il est possible de consulter sur notre site Web à l'adresse [www.encana.com](http://www.encana.com).

## AUTRES COMITÉS DU CONSEIL

### Comité des réserves

Des évaluateurs de réserves qualifiés indépendants évaluent la totalité des réserves et des ressources éventuelles économiques d'Encana. Le comité des réserves se compose uniquement d'administrateurs indépendants. Aux termes de son mandat, le comité des réserves examine les qualifications professionnelles et la nomination des évaluateurs de réserves qualifiés indépendants, les procédures de communication de l'information aux évaluateurs et les estimations annuelles des réserves et des ressources avant leur communication au public.

### Comité de responsabilité d'entreprise, de l'environnement, de la santé et de la sécurité (le « comité REESS »)

La fonction première du comité REESS est d'aider le conseil dans l'exercice de ses fonctions de surveillance et de gouvernance en faisant l'analyse des politiques, des normes et des pratiques d'Encana en matière de responsabilité d'entreprise, y compris en matière d'environnement, de santé au travail et de sécurité et de conduite générale de l'entreprise et d'éthique, et en présentant des rapports et en faisant des recommandations au conseil à ce sujet. Le comité REESS se compose uniquement d'administrateurs indépendants.

## ÉVALUATIONS DU CONSEIL

Le conseil est tenu d'instaurer des pratiques appropriées en vue de l'évaluation périodique de l'efficacité du conseil et de ses comités et de ses membres.

Le comité CG assume et chapeaute l'évaluation de l'efficacité du conseil dans son ensemble, des comités de conseil et de l'apport de chacun de leurs membres.

Dans le cadre de ce processus, le président du comité CG rencontre périodiquement chaque administrateur en vue de discuter de l'efficacité du conseil, dans son ensemble, des comités du conseil et de chaque administrateur. Pour aider le président dans son analyse, chaque administrateur remplit une fois par année, sous le couvert de l'anonymat, un questionnaire sur l'efficacité ainsi que des formulaires d'évaluation de son rôle et de celui de ses collègues à intervalles réguliers. Des questionnaires sur l'efficacité formels et détaillés sont habituellement remplis tous les deux ans et des formulaires plus courts sont remplis l'autre année. L'évaluation contient une analyse des connaissances, des habiletés, de l'expérience et des apports significatifs d'un administrateur particulier. Les principales leçons tirées de cette méthode servent à améliorer plusieurs responsabilités et processus du conseil et des comités.

Le comité CG évalue la suffisance des renseignements donnés aux administrateurs, la communication entre le conseil et la direction et les processus du conseil et des comités.

Le comité CG recommandera au conseil d'apporter les modifications qui auraient pour effet d'augmenter le rendement du conseil en fonction de ses évaluations.

## **DOCUMENTS ESSENTIELS EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE**

Le cadre général en matière de gouvernance d'Encana s'appuie sur diverses politiques, pratiques et mandats. Voici les documents essentiels en ce qui a trait au système de gouvernance et de responsabilité sociale d'Encana que vous pouvez consulter sur notre site Web à l'adresse [www.encana.com](http://www.encana.com) :

- code de conduite commerciale
- constitution de la société
- politique de responsabilité de la société
- politique en matière d'environnement
- politique en matière de santé et de sécurité
- politique en matière de conflits d'intérêts
- pratique d'enquête
- mandat du conseil d'administration
- lignes directrices générales relatives à la présidence du conseil d'administration et des comités
- lignes directrices générales relatives au président et chef de la direction
- mandat du comité d'audit
- mandat du comité de responsabilité d'entreprise, de l'environnement, de la santé et de la sécurité
- mandat du comité des ressources humaines et de la rémunération
- mandat du comité de candidatures et de gouvernance
- mandat du comité des réserves

## **AUTRES QUESTIONS**

La direction d'Encana n'a connaissance d'aucune question devant être présentée par les actionnaires à l'assemblée, à l'exception de celles qui sont mentionnées dans les présentes ou dans l'avis de convocation.

## **PROPOSITIONS DES ACTIONNAIRES**

La date limite à laquelle Encana doit recevoir les propositions des actionnaires pour l'assemblée annuelle des actionnaires d'Encana qui aura lieu en 2015 est le 15 décembre 2014. Toutes les propositions doivent être transmises par courrier recommandé adressé au secrétaire général à l'adresse d'Encana Corporation, Suite 4400, 500 Centre Street S.E., P.O. Box 2850, Calgary (Alberta) T2P 2S5.

## RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Les actionnaires qui ne peuvent assister à l'assemblée auront accès à une webdiffusion audio en direct de l'assemblée. Il sera possible d'obtenir des détails sur la façon dont les actionnaires peuvent écouter les délibérations de la webdiffusion sur le site Web d'Encana à l'adresse [www.encana.com](http://www.encana.com). Un communiqué de presse sera également publié à cet effet avant l'assemblée.

Il est possible de consulter d'autres renseignements sur Encana, y compris nos états financiers intermédiaires et annuels consolidés, le rapport de gestion sur ceux-ci et notre plus récente notice annuelle en date du 20 février 2014, sur SEDAR à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com) et sur EDGAR à l'adresse [www.sec.gov](http://www.sec.gov).

Nous transmettons sans frais un exemplaire de la plus récente notice annuelle d'Encana, de notre rapport annuel 2013 aux actionnaires qui comprend les états financiers consolidés pour 2013, le rapport de l'auditeur connexe, de même qu'un exemplaire du rapport de gestion, des états financiers intermédiaires pour les périodes subséquentes et de la présente circulaire d'information au porteur de titres qui en fait la demande auprès du service des relations avec les épargnants à l'adresse d'Encana Corporation, Suite 4400, 500 Centre Street S.E., P.O. Box 2850, Calgary (Alberta) T2P 2S5, téléphone : 1-403-645-2000. Si vous le souhaitez, vous pouvez aussi obtenir ces renseignements sur le site Web de la société à l'adresse [www.encana.com](http://www.encana.com).

## QUESTIONS ET AUTRES DEMANDES D'AIDE

Si vous avez des questions sur l'information qui figure dans la présente circulaire d'information ou si vous avez besoin d'aide pour remplir votre procuration ou votre formulaire de directives de vote, veuillez communiquer avec Phoenix, notre agent de sollicitation de procurations, à l'adresse suivante :



**Numéro sans frais en Amérique du Nord : 1-800-926-4985**

Banques, courtiers et appels à frais virés : 201-806-2222

Numéro de télécopieur sans frais : 1-888-509-5907

Courriel : [inquiries@phoenixadvisorscst.com](mailto:inquiries@phoenixadvisorscst.com)

## APPROBATION DES ADMINISTRATEURS

Le contenu de la présente circulaire d'information et son envoi ont été approuvés par les administrateurs de la société.

Le 17 mars 2014

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Paulson', written in a cursive style.

Jeffrey G. Paulson  
Vice-président, service du contentieux  
et secrétaire général

## ANNEXE A

# MODIFICATIONS DU RÈGLEMENT N° 1 – PRÉAVIS POUR LES MISES EN CANDIDATURE D'ADMINISTRATEURS

Le règlement n° 1 de la société est modifié par les présentes par l'ajout à la partie 5 du nouvel article 5.10 ci-dessous.

[TRADUCTION]

### 5.10 Préavis pour les mises en candidature d'administrateurs

- 1) Sous réserve seulement de la Loi, des lois sur les valeurs mobilières applicables et des statuts de la société, seules les personnes mises en candidature conformément aux procédures énoncées dans le présent article 5.10 peuvent être élues au poste d'administrateur de la société. La mise en candidature de personnes en vue de l'élection des administrateurs de la société peut être faite à toute assemblée annuelle des actionnaires ou à toute assemblée extraordinaire des actionnaires si l'assemblée extraordinaire a été convoquée notamment aux fins de l'élection d'administrateurs :
  - a) par le conseil ou suivant ses directives, y compris au moyen d'un avis de convocation à l'assemblée;
  - b) par un ou plusieurs actionnaires ou suivant leurs directives ou à leur demande, au moyen d'une proposition ou d'une requête des actionnaires présentées conformément aux dispositions de la Loi; ou
  - c) par une personne (un « actionnaire soumettant une candidature »)
    - i) qui, à la fermeture des bureaux à la date à laquelle est donné le préavis prévu ci-dessous au présent article 5.10 et à la date de clôture des registres aux fins de l'avis de l'assemblée, est inscrite aux registres des valeurs mobilières de la société en tant que porteur d'au moins une action conférant le droit de voter à l'assemblée ou en tant que véritable propriétaire d'au moins une action conférant le droit de voter à l'assemblée; et
    - ii) qui se conforme aux procédures de préavis énoncées ci-dessous au présent article 5.10.
- 2) En plus de respecter toute autre exigence imposée par la loi, l'actionnaire soumettant une candidature doit, afin de présenter sa mise en candidature, en donner un préavis écrit en bonne et due forme dans le délai prescrit (conformément au présent article 5.10) au secrétaire de la société aux principaux bureaux de la direction de la société.
- 3) Le délai prescrit (conformément au présent article 5.10) pour la présentation du préavis de l'actionnaire soumettant une candidature au secrétaire de la société est le suivant :
  - a) dans le cas d'une assemblée annuelle des actionnaires, non moins de trente (30) jours et non plus de soixante-cinq (65) jours avant la date de l'assemblée annuelle, étant entendu que si l'assemblée annuelle doit avoir lieu moins de cinquante (50) jours suivant la date (la « date de l'avis d'assemblée ») à laquelle la date de l'assemblée annuelle est publiée pour la première fois, l'actionnaire soumettant une candidature doit donner son préavis au plus tard à la fermeture des bureaux le dixième (10<sup>e</sup>) jour suivant la date de l'avis d'assemblée; et
  - b) dans le cas d'une assemblée extraordinaire des actionnaires (qui n'est pas également une assemblée annuelle) convoquée dans le but d'élire des administrateurs de la société (qu'elle soit ou non également convoquée à d'autres fins), au plus tard à la fermeture des bureaux le quinzième (15<sup>e</sup>) jour suivant la date à laquelle la date de l'assemblée extraordinaire est publiée pour la première fois.

L'ajournement ou la remise d'une assemblée des actionnaires, ou l'annonce d'un ajournement ou d'une remise, ne créent en aucun cas un nouveau délai pour la présentation du préavis de l'actionnaire décrit ci-dessus.



- 4) Le préavis écrit en bonne et due forme que l'actionnaire soumettant une candidature présente au secrétaire de la société doit préciser :
- a) pour chaque personne dont l'actionnaire soumettant une candidature propose la candidature à l'élection au poste d'administrateur (le « candidat proposé ») :
    - i) le nom, l'âge et la province ou l'État et le pays de résidence du candidat proposé;
    - ii) le fait que le candidat proposé est ou non un résident du Canada au sens de la Loi;
    - iii) l'occupation, l'entreprise ou l'emploi principal du candidat proposé, tant à l'heure actuelle qu'au cours des cinq années précédant le préavis;
    - iv) le nombre de titres de chacune des catégories de titres avec droit de vote de la société ou de ses filiales dont le candidat proposé est le véritable propriétaire ou sur lesquels il exerce un contrôle ou a la haute main, directement ou indirectement, à la date de clôture des registres aux fins de l'assemblée des actionnaires (si cette date a alors été publiée et est passée) et à la date du préavis;
    - v) les modalités de toute relation, convention ou entente (financière ou relative à des questions de rémunération ou d'indemnisation ou à un autre sujet) entre l'actionnaire soumettant une candidature et le candidat proposé, ou toute personne du groupe de l'actionnaire soumettant une candidature ou du candidat proposé ou toute personne ayant des liens avec ou agissant conjointement ou de concert avec l'actionnaire soumettant une candidature ou le candidat proposé, ayant trait à la mise en candidature du candidat proposé aux fins de l'élection au poste d'administrateur;
    - vi) si le candidat proposé a quelque relation, convention ou entente que ce soit, existante ou proposée, avec un concurrent de la société ou un autre tiers qui pourrait créer un conflit réel ou perçu entre les intérêts de la société et ceux du candidat proposé; et
    - vii) tout autre renseignement concernant la personne devant être divulgué dans la circulaire de sollicitation de procurations que présente un actionnaire dissident en vue de l'élection d'administrateurs conformément à la Loi et aux lois sur les valeurs mobilières applicables; et
  - b) en ce qui concerne l'actionnaire soumettant une candidature présentant le préavis :
    - i) son nom et son adresse commerciale;
    - ii) le nombre de titres de chacune des catégories de titres avec droit de vote de la société ou de ses filiales dont il est le véritable propriétaire ou sur lesquels il exerce un contrôle ou a la haute main, directement ou indirectement, à la date de clôture des registres aux fins de l'assemblée des actionnaires (si cette date a alors été publiée et est passée) et à la date du préavis;
    - iii) toutes les modalités d'une procuration, d'une convention, d'une entente ou d'une relation lui conférant le droit d'exercer les droits de vote rattachés à des actions de la société ou d'exercer un contrôle ou d'avoir la haute main sur des actions de la société;
    - iv) ses intérêts, droits ou obligations rattachés à toute convention ou entente ayant pour but ou pour effet de modifier, directement ou indirectement, ses intérêts financiers dans des titres de la société ou son exposition financière à la société; et
    - v) tout autre renseignement le concernant devant être divulgué dans la circulaire de sollicitation de procurations que présente un actionnaire dissident en vue de l'élection d'administrateurs conformément à la Loi et aux lois sur les valeurs mobilières applicables.

La société peut demander à tout actionnaire soumettant une candidature ou candidat proposé de lui donner tout autre renseignement dont elle peut raisonnablement avoir besoin pour déterminer l'admissibilité du candidat proposé à un poste d'administrateur indépendant de la société ou qu'un actionnaire raisonnable pourrait raisonnablement juger important pour confirmer ou infirmer l'indépendance ou les compétences du candidat proposé.

De plus, pour que son préavis soit jugé reçu dans le délai prescrit et écrit en bonne et due forme (conformément au présent article 5.10), l'actionnaire soumettant une candidature doit au besoin le mettre à jour et le compléter rapidement pour s'assurer que les renseignements qui y sont donnés ou qui doivent y être donnés sont véridiques et exacts à la date de clôture des registres de l'assemblée.

On entend par « actionnaire soumettant une candidature », dans le présent paragraphe 4, chacun des actionnaires présentant la candidature d'une personne au poste d'administrateur lorsque plusieurs actionnaires soumettent ensemble une candidature.

- 5) Malgré toute disposition contraire du présent article 5.10, si le nombre des administrateurs à élire à une assemblée est augmenté après l'expiration du délai au cours duquel l'actionnaire soumettant une candidature aurait à donner son préavis conformément au présent article 5.10, le délai prescrit (conformément au présent article 5.10) pour le préavis de tout actionnaire soumettant une candidature pour les postes d'administrateurs supplémentaires prendra fin au plus tard à la fermeture des bureaux le dixième (10<sup>e</sup>) jour suivant la date à laquelle la société aura publié pour la première fois l'annonce de l'augmentation.
- 6) Le président de l'assemblée a le pouvoir et le devoir de déterminer si une mise en candidature a été présentée conformément aux procédures énoncées dans les dispositions ci-dessus et, dans le cas où une mise en candidature n'y serait pas conforme, de la déclarer inadmissible et de ne pas en tenir compte.
- 7) Aucune disposition du présent article 5.10 ne peut être interprétée de manière à empêcher un actionnaire de discuter à une assemblée des actionnaires de quelque question que ce soit (séparément de la question de la mise en candidature d'une personne au poste d'administrateur) pour laquelle il est en droit de présenter une proposition conformément aux dispositions de la Loi.
- 8) Aux fins du présent article 5.10, on entend par :
  - a) « publier » publier dans un communiqué de presse diffusé par un service de diffusion national au Canada ou dans un document d'information public que dépose la société dans son profil SEDAR (Système électronique de données, d'analyse et de recherche) à l'adresse [www.sedar.com](http://www.sedar.com); et
  - b) « lois sur les valeurs mobilières applicables » la législation en valeurs mobilières applicable de chaque province et territoire concerné du Canada, telle qu'elle peut être modifiée de temps à autre, ainsi que les règles, règlements et formulaires promulgués ou adoptés en vertu de cette législation et les règlements, normes, instructions, bulletins et avis publiés des autorités en valeurs mobilières de chaque province et territoire du Canada et toutes les lois sur les valeurs mobilières applicables des États-Unis.
- 9) Malgré toute autre disposition du présent règlement n° 1, un préavis adressé au secrétaire de la société conformément au présent article 5.10 ne peut lui être donné qu'en mains propres, par télécopieur ou, si le secrétaire le précise, par courrier électronique (à l'adresse de courrier électronique que peut éventuellement donner le secrétaire de la société aux fins d'un tel préavis), et n'est réputé donné qu'à l'heure et à la date auxquelles il est notifié par livraison en mains propres, par télécopieur (à la condition qu'une confirmation de réception ait été reçue) ou, si le secrétaire le précise, par courrier électronique (à l'adresse de courrier électronique donnée comme il est indiqué ci-dessus) au secrétaire de la société aux bureaux principaux de la direction de la société. Il est entendu que si un tel préavis est donné en mains propres, télécopié ou envoyé par courrier électronique un jour qui n'est pas un jour ouvrable ou après 17 heures (heure de Calgary) un jour ouvrable, il sera réputé donné le jour ouvrable suivant.
- 10) Malgré ce qui précède, en ce qui concerne seulement la première assemblée annuelle des actionnaires suivant l'adoption par le conseil du présent article 5.10 modifiant le règlement n° 1 de la société, le délai prescrit (conformément au présent article 5.10) pour le dépôt du préavis de l'actionnaire soumettant une candidature auprès du secrétaire de la société expirera à la fermeture des bureaux le dixième (10<sup>e</sup>) jour suivant la date à laquelle la société publiera pour la première fois les exigences du présent article 5.10. Toutes les autres exigences du présent article 5.10 s'appliqueront strictement à un tel préavis et à tout actionnaire soumettant une candidature.
- 11) Malgré ce qui précède, le conseil a toute latitude pour renoncer à toute exigence du présent article 5.10.

## ANNEXE B

### AVIS RELATIF AUX DONNÉES SUR LES RÉSERVES ET AUTRES INFORMATIONS CONCERNANT LE PÉTROLE ET LE GAZ

Encana est tenue de présenter l'information sur les réserves préparée conformément aux exigences de la réglementation canadienne en valeurs mobilières et, en particulier, conformément au Règlement 51-101 sur l'information concernant les activités pétrolières et gazières (la Norme canadienne 51-101 sur l'information concernant les activités pétrolières et gazières ailleurs qu'au Québec) (le « Règlement 51-101 »). Ainsi, certaines informations sur les réserves ainsi que sur le pétrole et le gaz conformes aux obligations d'information canadiennes sont présentées dans la présente circulaire. En outre, certaines informations sur les réserves ainsi que sur le pétrole et le gaz ont été fournies conformément aux obligations d'information américaines.

La façon de préparer l'information sur la quantité des réserves et la production aux termes des obligations d'information canadiennes (le Règlement 51-101) diffère de celle qui est prévue aux termes des obligations d'information américaines. Voici certaines des principales différences entre ces deux modes de préparation :

- les normes canadiennes exigent la communication des réserves prouvées et probables, alors que les normes américaines exigent uniquement la communication des réserves prouvées;
- les normes canadiennes exigent que les réserves soient estimées au moyen de prix prévisionnels, alors que les normes américaines exigent que soient utilisés des prix historiques moyens sur 12 mois que l'on suppose constants;
- les normes canadiennes exigent que les réserves soient communiquées selon un prix brut (avant redevances) et un prix net (après redevances), alors que les normes américaines exigent la communication selon un prix net (après redevances);
- les normes canadiennes exigent la communication de la production selon un prix brut (avant redevances), alors que les normes américaines exigent la communication selon un prix net (après redevances);
- les normes canadiennes exigent que les réserves et les autres données soient communiquées en fonction d'un type de produit plus granulaire que celui requis par les normes américaines;
- les normes canadiennes exigent que les réserves prouvées non développées soient examinées annuellement afin de décider de leur conservation ou reclassement si leur développement n'a pas été réalisé comme prévu, tandis que les normes américaines précisent que le développement des réserves prouvées non développées doit être fait dans les cinq années suivant leur inscription initiale.

Pour de plus amples renseignements au sujet des différences entre les obligations prévues au Règlement 51-101 et les obligations américaines, reportez-vous à la notice annuelle d'Encana datée du 20 février 2014.

Certains volumes de liquides de gaz naturel et de pétrole brut ont été convertis en milliers de pieds cubes équivalents (« kpi<sup>3e</sup> »), en milliards de pieds cubes équivalents (« Gpi<sup>3e</sup> ») ou en billions de pieds cubes équivalents (« Tpi<sup>3e</sup> »), à raison de un baril (« b ») pour six mille pieds cubes (« kpi<sup>3</sup> »). Les kpi<sup>3e</sup>, Gpi<sup>3e</sup> et Tpi<sup>3e</sup> peuvent être trompeurs, particulièrement s'ils sont pris isolément. Le ratio de conversion de un b pour six kpi<sup>3</sup> est fondé sur une méthode de conversion d'équivalence énergétique principalement applicable au bec du brûleur et ne représente pas nécessairement une équivalence de valeur à la tête du puits. Étant donné que le ratio de valeur établi d'après le prix actuel du pétrole brut comparativement au gaz naturel est très différent de l'équivalence énergétique de 6:1, le fait d'utiliser un tel taux de conversion pourrait donner une indication trompeuse de la valeur.

#### MESURES NON CONFORMES AUX PCGR

Les états financiers d'Encana pour l'exercice clos le 31 décembre 2013 sont dressés en conformité avec les principes comptables généralement reconnus des États-Unis (les « PCGR des États-Unis »). La présente circulaire d'information fait état de mesures dont le sens n'est pas normalisé selon les PCGR des États-Unis et, par conséquent, elles sont considérées comme des mesures non conformes aux PCGR. Il est possible que l'on ne puisse comparer ces mesures avec celles présentées par d'autres émetteurs. Ces mesures non conformes aux PCGR comprennent les flux de trésorerie, le résultat opérationnel, les flux de trésorerie disponibles, la dette nette, le rendement du capital investi, le BAIIA ajusté et les flux de trésorerie ajustés en fonction de la dette.

Les flux de trésorerie sont une mesure non conforme aux PCGR définie comme les flux de trésorerie provenant des activités opérationnelles, exclusion faite de la variation nette des autres actifs et passifs, de la variation nette du fonds de roulement hors trésorerie et des impôts versés à la disposition d'actifs.

Le résultat opérationnel est une mesure non conforme aux PCGR définie comme le résultat net, compte non tenu des éléments non récurrents ou hors trésorerie qui, selon la direction, réduisent la comparabilité de la performance financière de la société d'une période à l'autre. Ces éléments après impôts peuvent notamment comprendre les profits ou pertes de couverture latents, les pertes de valeur, les charges de restructuration, les profits ou pertes de change, l'impôt lié aux sorties d'actifs et les ajustements nécessaires à la normalisation de l'incidence de l'impôt sur le résultat calculé au moyen du taux d'impôt effectif annuel estimé.

Les flux de trésorerie disponibles sont une mesure non conforme aux PCGR définie par Encana comme l'excédent des flux de trésorerie sur les dépenses d'investissement, sans tenir compte du montant net des acquisitions et des désinvestissements et servent à calculer les fonds disponibles pour les autres activités d'investissement et de financement.

La dette nette est une mesure non conforme aux PCGR et désigne la dette à long terme, incluant sa partie courante, moins la trésorerie et les équivalents de trésorerie.

Le rendement du capital investi est une mesure non conforme aux PCGR définie comme un ratio du bénéfice net sur 12 mois, compte non tenu des charges d'intérêt après impôts par rapport au capital investi moyen (dette moyenne plus les capitaux propres moyens).

Le BAIIA ajusté est une mesure non conforme aux PCGR définie comme le bénéfice net sur 12 mois avant les impôts sur les bénéfices, le gain ou la perte de change, les intérêts, la charge de désactualisation des obligations liées à la mise hors service d'immobilisations, la dotation aux amortissements et à l'épuisement, la perte de valeur et le gain ou la perte de couverture non réalisé et les autres frais.

Les flux de trésorerie ajustés en fonction de la dette représentent une mesure non conforme aux PCGR et correspondent aux flux de trésorerie des 12 derniers mois, compte non tenu de la charge d'intérêts après impôts.

Les ratios dette nette/BAIIA ajusté et dette nette/flux de trésorerie ajustés en fonction de la dette sont des ratios que la direction surveille comme indicateurs de la santé financière générale de la société.

## ANNEXE C

### MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

#### GÉNÉRALITÉS

La responsabilité fondamentale du conseil d'administration est de constituer une équipe de haute direction compétente et de superviser la gestion de l'entreprise en vue d'optimiser la valeur du placement des actionnaires et d'assurer, au moyen d'un régime de gouvernance et de contrôles internes appropriés, la bonne marche de l'entreprise d'une façon déontologique et conforme à la loi.

#### PRÉCISIONS

##### Responsabilité vis-à-vis l'équipe de haute direction

- Nommer le chef de la direction et les membres de la haute direction, approuver leur rémunération et superviser le rendement du chef de la direction en fonction d'un ensemble d'objectifs d'entreprise convenus visant à maximiser la valeur du placement des actionnaires.
- De concert avec le chef de la direction, définir de façon claire le mandat de ce dernier et les responsabilités de la haute direction.
- Veiller à instaurer un processus prévoyant la planification adéquate de la relève, y compris la nomination, la formation et la supervision des membres de la haute direction.
- Circonscrire les pouvoirs pouvant être délégués à la haute direction.

##### Efficacité opérationnelle et communication de l'information financière

- Réviser tous les ans et adopter une méthode de planification stratégique et approuver le plan stratégique de la société, lequel tient compte notamment des occasions d'affaires et des risques commerciaux.
- Veiller à mettre en place un système permettant de repérer les principaux risques associés aux activités de la société et voir à ce que les procédures pratiques les plus efficaces soient instaurées pour permettre de gérer et de minimiser les risques.
- Veiller à mettre en place les procédures permettant de s'occuper de toutes les questions relatives aux exigences réglementaires, administratives, relevant du domaine des valeurs mobilières ou de toutes autres questions relatives à la conformité qui s'appliquent.
- Veiller à mettre en place un système de contrôles internes adéquat.
- Veiller à mettre en place des procédures de contrôle diligent et des mesures de contrôle appropriées en rapport avec les critères de certification applicables concernant la communication de l'information financière de la société et de toute autre information à son sujet.
- Réviser et approuver les états financiers de la société et surveiller le respect par cette dernière des exigences applicables en matière d'audit, de comptabilité et de communication de l'information.
- Approuver les budgets opérationnels et d'investissement annuels.
- Réviser et examiner à des fins d'approbation toute modification ou tout écart par rapport au cours normal des affaires suggéré par la haute direction à la stratégie établie, aux budgets opérationnels et d'investissement ou à toute politique de la société.
- Réviser les résultats financiers et les résultats opérationnels en relation avec la stratégie, les budgets et les objectifs établis de la société.

##### Éthique, intégrité et responsabilité de la société

- Approuver une ou des politiques de communication visant la mise en place d'un système de communication entre l'entreprise et les parties intéressées, notamment une procédure de communication de l'information qui soit systématique, transparente, continue, faite en temps opportun et qui facilite les commentaires des parties intéressées.
- Approuver un code de conduite professionnelle pour les administrateurs, dirigeants, employés, prestataires de services et consultants, en surveiller l'application et approuver toute renonciation à l'application de ce code de la part des dirigeants et des administrateurs.

- Approuver une politique de responsabilité de la société dans laquelle est énoncée la volonté d'Encana d'exercer ses activités commerciales de manière conforme à l'éthique, légale et responsable sur les plans fiscal, environnemental et social.

### **Méthode et efficacité du conseil**

- Veiller à ce que les documents du conseil soient distribués à tous les administrateurs suffisamment tôt avant les réunions régulières pour que ces derniers puissent les examiner. On s'attend à ce que les administrateurs assistent à toutes les réunions.
- S'engager dans le processus visant à définir les qualités requises d'un membre du conseil de concert avec le comité de candidatures et de gouvernance, notamment veiller à ce que la majorité des administrateurs soient des administrateurs indépendants, et ce, conformément au *Règlement 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* (ou la *Norme canadienne 58-101 sur l'information concernant les pratiques en matière de gouvernance* ailleurs qu'au Québec, tous deux mis en œuvre par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et modifiés de temps à autre).
- Approuver la nomination des administrateurs.
- Veiller à ce que chaque nouvel administrateur bénéficie d'une orientation intégrale.
- Instaurer un système adéquat de gouvernance, notamment les pratiques permettant au conseil de fonctionner indépendamment de la direction.
- Instaurer les pratiques appropriées permettant de procéder régulièrement à l'évaluation de l'efficacité du conseil, de ses comités et de ses membres.
- Mettre sur pied des comités, approuver leur mandat respectif ainsi que les limites des pouvoirs pouvant être délégués à chaque comité.
- Réviser et réévaluer la pertinence du mandat du comité d'audit à intervalles réguliers, mais au moins une fois par année.
- Réviser la pertinence et la forme de la rémunération des administrateurs afin de veiller à ce qu'elle reflète de façon réaliste les responsabilités et les risques associés aux fonctions d'administrateur.
- Chaque membre du conseil doit saisir la nature et les activités de l'entreprise de la société et se tenir au courant des tendances politiques, économiques et sociales qui ont cours dans tous les pays ou toutes les régions où la société investit ou prévoit effectuer des investissements.
- Les administrateurs indépendants doivent se réunir régulièrement et, au moins une fois par trimestre, sans les membres de la haute direction et les administrateurs non indépendants.
- Outre ce qui précède, on s'attend à ce que le conseil assume toutes les autres responsabilités qui sont dévolues au conseil, telles qu'elles sont définies dans les règlements de la société, la constitution de la société, les politiques et pratiques applicables, ainsi que les autres obligations prévues par la réglementation et les lois, telles que celles relatives à l'approbation des dividendes et à l'émission de titres, entre autres.

**encana**

